



**Basler
Kantonalbank**

Vergütungsbericht 2020



Vorwort

Basel, 1. April 2021

Geschätzte Kundinnen und Kunden

«Von Basel. Für Basel.» steht nicht ohne Grund am Anfang der Vision der Basler Kantonalbank. Seit unserer Gründung im Jahr 1899 fühlen wir uns mit der Bevölkerung und der Wirtschaft der Region Basel stark verbunden. Und besonders im Krisenjahr 2020 war diese Nähe enorm wichtig. Wir können uns an kein anderes Ereignis in jüngster Zeit erinnern, das unser Leben so plötzlich und radikal verändert hat wie die globale Corona-Pandemie

Die Pandemie hat auch unseren Bankbetrieb und die Finanzmärkte stark geprägt, und vor allem im ersten Halbjahr 2020 unser Geschäftsergebnis geschmälert. Dank einer kräftigen Erholung im zweiten Halbjahr konnten wir dennoch einen Konzerngewinn erzielen, der mit 108,3 Mio. CHF nur leicht unter dem Resultat des Vorjahres liegt. Zu diesem erfreulichen Resultat haben auch die Gewinnsteigerung der Bank Cler und die verstärkte Nutzung der gemeinsamen Konzerninfrastruktur wesentlich beigetragen.

Bei Ihnen, geschätzte Kundinnen und Kunden, bedanken wir uns für Ihre Treue und Ihr Vertrauen. Und bei unseren Mitarbeitenden für ihren unermüdlichen Einsatz und ihre Agilität. Beides war angesichts der Tatsache, dass innert Tagen rund 70% der Mitarbeitenden ins Homeoffice gewechselt haben, für das lückenlose Funktionieren der Bank und die enge Begleitung unserer Kundschaft durch die Krise entscheidend. So waren unsere Filialen, unter Einhaltung von Schutzkonzepten und den Hygiene-Regeln des Bundes, das ganze Jahr ohne Unterbruch geöffnet. Weil der Schutz unserer Mitarbeitenden und unserer Kundinnen und Kunden oberste Priorität hat, fand ein grosser Teil der Beratungsgespräche telefonisch oder per Video statt. Mit diesen sowie mit regelmässigen Lageinschätzungen des Leiters unseres Asset Managements haben wir den Anlegern während der turbulenten Wochen Orientierung an den Aktien- und Finanzmärkten geboten.

Wir konnten 2020 nicht nur unsere Privatkundschaft eng begleiten, sondern auch ein klares Zeichen der Solidarität mit Firmenkunden setzen. Der Konzern BKB leistete grösseren Unternehmen, KMU, Gewerbetreibenden und Selbstständigerwerbenden in verschiedener Weise rasch und unkompliziert Hilfe, um drohende Liquiditätsengpässe abzuwenden. Konzernweit wurden im Rahmen der COVID-19-Programme von Bund und Kantonen über 1500 Limiten in der Höhe von rund 160 Mio. CHF für Überbrückungskredite an KMU gesprochen. Seit Dezember 2020 gibt es zudem für Technologie-Start-ups ein Bürgschaftsprogramm des Kantons Basel-Stadt, bei dem die Basler Kantonalbank als Darlehensgeberin agiert. In positiver Erinnerung behalten wir auch die Aktion «Support Your Locals», die wir im Sommer mit einem grossen Wettbewerb unterstützen durften. Und nicht zuletzt werden wir als «Trostpflaster» für die Absage der PS-Versammlung 2021 die Basler Gastronomie mit ca. CHF 750 000 unterstützen.

Trotz allen Herausforderungen im 2020 haben wir unser Bankgeschäft entlang der strategischen Prioritäten mit Nachdruck weiterentwickelt. Mit dem kontinuierlichen Ausbau der digitalen Dienstleistungen verschaffte insbesondere die Bank Cler mit der Smartphone-App «Zak» den Zugang zu neuen Kundengruppen – inzwischen sind es rund 40 000 Nutzerinnen und Nutzer. Wachsen konnte der Konzern aber auch bei den bestehenden Kundinnen und Kunden. So verzeichnen die konzerneigenen Anlagelösungen eine grosse Nachfrage. Das Volumen ist 2020 erneut um 25% gestiegen und liegt inzwischen über der 2-Milliarden-Grenze. Dabei sind im letzten Jahr 75% der neu angelegten Gelder in die nachhaltigen Varianten geflossen. Dies zeigt, dass das Thema Nachhaltigkeit für unsere Kundschaft weiter an Bedeutung gewinnt

Unser Geschäftsmodell baut auf Sicherheit und Stabilität. Dieser Ansatz hat sich 2020 bewährt und war zentrale Voraussetzung sowohl für die Unterstützung unserer Kundinnen und Kunden als auch für die Umsetzung unserer Wachstumsstrategie. Dank ihrer Kapitalstärke, hohen Liquidität und starken Marktposition ist die Basler Kantonalbank eine der solidesten Banken der Schweiz. Dies hat auch die Rating-Agentur Standard & Poor's im Dezember 2020 mit der Erneuerung des Ratings «AA+» – dem zweitbesten Rating überhaupt – bestätigt. Zudem freuen wir uns, den Kanton Basel-Stadt auch im Krisenjahr 2021 kräftig unterstützen zu können, mit einer unverändert hohen Gesamtablieferung von 77,0 Mio. CHF. Ebenso stabil bleibt die Dividende von CHF 3.10 (brutto) pro BKB Partizipationsschein.

Wir wollen im Jahr 2021 die Art und Weise, wie wir mit Ihnen, geschätzte Kundinnen und Kunden, interagieren, weiter verbessern. Wir werden Sie noch konsequenter von Ihren Zielen ausgehend beraten. Gleichzeitig wollen wir in unseren Kernprozessen, wie der Hypothekenvergabe, effizienter und schneller werden, indem wir moderne Technologien einsetzen. Und wir werden uns noch stärker auf die Nachhaltigkeit im Betrieb und beim Angebot sowie auf die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden fokussieren.

Wir laden Sie nun ein, unseren Geschäftsbericht 2020 zu studieren. Sie finden darin alle wichtigen Informationen zum abgelaufenen Geschäftsjahr. Selbstverständlich sind wir immer offen für Ihre Anregungen, für Lob wie auch für Kritik.

Wir wünschen Ihnen viel Zuversicht und eine baldige Rückkehr in die ersehnte Normalität. Vor allem aber wünschen wir Ihnen und Ihren Angehörigen gute Gesundheit.

Herzliche Grüsse
Basler Kantonalbank



Adrian Bult
Präsident des Bankrats



Basil Heeb
CEO

Vergütungsbericht

Einleitung
Compensation Governance
Vergütungsmodell für den Bankrat
Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung
Weitere vergütungsrelevante Aspekte
Vergütungen im Berichtsjahr
Bestand der Beteiligungen

Vergütungsbericht – Einleitung

Der Vergütungsbericht informiert über die Vergütungspolitik und -praxis der Basler Kantonalbank. Zusätzlich zu sämtlichen gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben für schweizerische Publikumsgesellschaften werden die Offenlegungspflichten in Übereinstimmung mit Art. 13 ff. der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), denen die Basler Kantonalbank von Gesetzes wegen nicht unterstellt ist, sowie die Anforderungen betreffend Inhalt und Festsetzungsverfahren der Entschädigungen und der Beteiligungsprogramme gemäss Ziffer 5.1 respektive 5.2 der SIX Exchange Regulation dargelegt. Darüber hinaus sind in diesem Vergütungsbericht auch weitere relevante Informationen im Zusammenhang mit der Vergütung der Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung enthalten.

Dieser Vergütungsbericht ist wie folgt gegliedert:

- Compensation Governance: Organisation und Kompetenzen bei der Festsetzung der Vergütung sowie Grundsätze der Vergütungspolitik ([Ziffer 2](#));
- Vergütungsmodell für den Bankrat ([Ziffer 3](#));
- Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung ([Ziffer 4](#));
- Weitere vergütungsrelevante Aspekte ([Ziffer 5](#));
- Vergütungen im Berichtsjahr ([Ziffer 6](#));
- Bestand der Beteiligungen ([Ziffer 7](#)).

Am 13.12.2016 hat der Regierungsrat den Bankrat der Basler Kantonalbank für die am 1.4.2017 beginnende vierjährige Amtsperiode gewählt. Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine Veränderung in der Zusammensetzung des Bankrats.

Compensation Governance

2.1 Organisation und Kompetenzen

2.1.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Grundlagen zur Festsetzung von Entschädigungen und Beteiligungsprogrammen bilden das Gesetz über die Basler Kantonalbank vom 9.12.2015 (Stand 6.6.2016), die vom Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt beschlossene Eignerstrategie, interne Reglemente und Weisungen sowie die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB).

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat am 21.3.2017 eine Eignerstrategie für die Jahre 2017 bis 2021 beschlossen und die Eckwerte für die strategische Ausrichtung der Bank vorgegeben. Diese Eignerstrategie enthält auch Zielvorgaben bezüglich der Personalpolitik. Die Basler Kantonalbank verfolgt eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik und stellt so sicher, dass die hohe Fach- und Beraterkompetenz, die zur Erfüllung der Aufgaben nötig ist, geschaffen wird und nachhaltig erhalten bleibt. Die Basler Kantonalbank schafft mit ihren Führungsgrundsätzen, der Personalentwicklung und der internen Kommunikation Vertrauen bei den Mitarbeitenden und gewährleistet damit ihre Attraktivität als Arbeitgeberin am Arbeitsmarkt. Die Basler Kantonalbank fördert gemäss § 2 des Gesetzes über die BKB die Chancengleichheit und die Gleichberechtigung. Der Bankrat strebt an, dass im Kader und in der Geschäftsleitung Frauen und Männer mindestens zu je einem Drittel vertreten sind. Die Basler Kantonalbank bezahlt Männern und Frauen für eine gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn. Die Basler Kantonalbank überprüft periodisch die Lohngleichheit nach Vorgaben des Lohngleichheitsdialogs. Die Lohngleichheit gilt als eingehalten, wenn der Logib-Wert niedriger als die methodische Unsicherheitsschwelle von fünf Prozent liegt. Die Basler Kantonalbank pflegt mit den relevanten Personalvertretungen einen sozialpartnerschaftlichen Austausch. Sie fördert die Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung. Und sie engagiert sich aktiv in der Berufsbildung und stellt entsprechende Ausbildungsplätze zur Verfügung. Die vollständige Eignerstrategie ist auf der Website der Basler Kantonalbank verfügbar (<http://www.bkb.ch/eignerstrategie>).

2.1.2 Interne Reglemente

Gemäss § 12 Abs. 3 lit. h des Gesetzes über die Basler Kantonalbank legt der Bankrat die Vergütung an die Mitglieder des Bankrats fest, vorbehaltlich der Zustimmung des Regierungsrates. Aufgrund der Überarbeitung aller Grundlagendokumente im Zusammenhang mit den Anpassungen der Konzernstrukturen hat der Bankrat am 27.8.2019 das angepasste Reglement «Entschädigung für den Bankrat» einstimmig erlassen. Dieses wurde am 26.11.2019 vom Regierungsrat genehmigt. In diesem Reglement werden die Entschädigungen geregelt, die den Mitgliedern des Bankrates für ihre Tätigkeit im Rahmen des Bankratsmandates ausgerichtet werden. Zudem regelt das Reglement auch die Offenlegung von weiteren Entschädigungen und Vergütungen, die Mitglieder des Bankrates oder Personen, die einem Mitglied nahestehen, direkt oder indirekt von der Basler Kantonalbank erhalten.

Die Festsetzung der Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung obliegt ebenfalls dem Bankrat. Das aktuelle Reglement über die an die Mitarbeitenden auszurichtenden Vergütungen (Vergütungsreglement) trat am 1.9.2019 in Kraft und regelt unter anderem die Vergütungsgrundsätze der Basler Kantonalbank. Die Abteilung Human Resources erstellt jährlich einen internen Vergütungsbericht zur Umsetzung des Vergütungsreglements, welcher vom Vergütungs- und Nominationsausschuss kommentiert und dem Bankrat zur Genehmigung vorgelegt wird.

2.1.3 Vergütungs- und Nominationsausschuss

Gemäss § 13 des Gesetzes über die Basler Kantonalbank hat der Bankrat einen Entschädigungsausschuss aus seiner Mitte zu bilden. Bei der Basler Kantonalbank hat dieser Ausschuss zusätzliche Aufgaben u.a. im Zusammenhang mit der Nominierung von neuen Mitgliedern der Geschäftsleitung und wird deshalb als Vergütungs- und Nominationsausschuss bezeichnet. Mit der Anpassung der Gremienstruktur im Konzern hat der Bankrat entschieden, den Vergütungs- und -Nominationsausschuss beider Banken im Konzern zusammenzuführen. Dabei entscheidet dieses Gremium für die Basler Kantonalbank je nach Traktandum in eigener Kompetenz abschliessend oder vorbereitend zu Handen des Bankrats, für die Bank Cler in jedem Fall vorbereitend für den Verwaltungsrat. Der Konzern-Vergütungs- und Nominationsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern, die alle dem Bankrat angehören müssen. Der Konzern Vergütungs- und -Nominationsausschuss besteht seit dem 1.4.2017 aus folgenden drei Mitgliedern: Urs Berger (Vorsitz), Adrian Bult und Dr. Ralph Lewin.

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss hat die Aufgabe, bei Personal- und Entschädigungsfragen die entsprechenden Geschäfte vorzubereiten sowie an die zuständigen Instanzen zu berichten und Anträge zu stellen. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss der Basler Kantonalbank nimmt zugleich die Aufgaben als Konzern-Vergütungs- und -Nominationsausschuss wahr.

Im Stammhaus hat der Vergütungs- und Nominationsausschuss die nachfolgenden Aufgaben und Befugnisse:

Vorbereiten von Geschäften des Bankrates und des Verwaltungsrats:

- Der Vergütungs- und Nominationsausschuss hat die Aufgabe, insbesondere folgende Geschäfte des Bankrats respektive Verwaltungsrats vorzubereiten und dem Bankrat respektive Verwaltungsrat die erforderlichen Empfehlungen und Anträge zur Beschlussfassung vorzulegen:
 - Antrag für den Erlass oder die Anpassung des Reglements des Vergütungs- und Nominationsausschusses;
 - Wahl und Abberufung der Mitglieder und Vorsitzenden folgender Ausschüsse der Oberleitungsorgane der Konzernfinanzgesellschaften: des Prüfungsausschusses, des Risikoausschusses, des Vergütungs- und Nominationsausschusses (nur BKB);
 - Ernennung und Abberufung des Chief Executive Officer (CEO) beider Konzernfinanzgesellschaften und deren Stellvertretungen, der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitungen, der Stellvertretungen der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung BKB (die vertikalen Stellvertretungen der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung der Bank Cler werden von den Geschäftsleitungsmitgliedern bestimmt), der erweiterten Geschäftsleitung (nur BKB) sowie der Mitglieder der zweiten Führungsebene (nur BKB) und der Chief Risk Officer;
 - Vergütungspolitiken und die darauf abgestimmten Vergütungsmodelle der Konzernfinanzgesellschaften;
 - Anpassungen der Reglemente der Konzerngesellschaften über die an die Mitarbeitenden auszurichtenden Vergütungen (Vergütungsreglement) zur Regelung der den Mitarbeitenden zustehenden Entschädigungen sowie der Reglemente über die Ausrichtung eines Teils der variablen Vergütung am langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Konzerngesellschaften (Economic-Profit-Cash-Plan-Reglement) als integrierten Bestandteil der Vergütungsreglemente;
 - Anpassungen der Reglemente über das Entschädigungsmodell für die Oberleitungsorgane der Konzerngesellschaften;
 - jährliche Festlegung der Eckwerte der Personalpolitik und die jährliche Genehmigung der Personalbudgets der Konzernfinanzgesellschaften;
 - jährliche Festlegung des Bonuspools der Konzerngesellschaften;
 - jährliche Festlegung der vergütungsrelevanten EP-Ziele sowie der EP-Werte der Konzerngesellschaften, ab welchen kein Bonustopf mehr finanziert wird;
 - Entwurf des jährlichen Vergütungsberichts der BKB (nur BKB) als Teil des Geschäftsberichts;
 - Ausrichtung durch die Konzerngesellschaften von Spontanprämien und Gelegenheitsvergütungen im Gesamtbetrag von über CHF 1 000 000.-;
 - Abschluss von bzw. Anschluss an sowie die Kündigung von bzw. der Austritt aus Gesamtarbeitsverträgen mit repräsentativen Personalorganisationen durch die Konzerngesellschaften; Anpassungen der Grundzüge der Pensionskasernenregelungen und Anpassungen mit finanziellen Auswirkungen für die Konzernfinanzgesellschaften als Arbeitgeberinnen.

Über die Erteilung und den Entzug der (blosser) Titel «Mitglied der Direktion» und «Mitglied des Kaders» inkl. Kollektivunterzeichnungsrecht für Mitarbeitende der Konzerngesellschaften ab der zweiten Führungsebene beschliesst der Bankrat bzw. der Verwaltungsrat der Bank Cler in der Regel direkt auf Antrag der zuständigen Geschäftsleitung ohne Vorberatung durch den VNA.

Entscheidungsbefugnisse in eigener Kompetenz für die BKB/Vorbereitende Aufgaben für Bank Cler:

In eigener Kompetenz entscheidet der VNA für den Bankrat abschliessend in den folgenden Angelegenheiten: Für den Verwaltungsrat der Bank Cler bereitet der VNA diese Angelegenheiten lediglich vor und legt dem Verwaltungsrat die erforderlichen Empfehlungen und Anträge zur Beschlussfassung vor:

- Die Festlegung der Bandbreiten und der Richtwertboni für: (1) BKB: die Mitglieder der Geschäftsleitung, die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung, die Leitung des Inspektorats sowie den Chief Risk Officer. (2) Bank Cler: die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie für alle Mitarbeitenden, deren individuelle Total Compensation für ein bestimmtes Geschäftsjahr den Betrag von CHF 350 000.– voraussichtlich übersteigt.
- Die Festlegung der jährlichen Zielvereinbarungen mit dem CEO der BKB und dem Vorsitz der Geschäftsleitung der Bank Cler sowie die Beurteilung der entsprechenden Zielerreichungen zur Bestimmung der variablen Vergütungen.
- Festsetzung der konkreten einzelnen Vergütungen, wie individuelle Grundsäläre, Spesenpauschalen und variable Vergütungen für: (1) BKB: die Mitglieder der Geschäftsleitung, die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung, die Leitung des Inspektorats, den Chief Risk Officer sowie für alle Mitarbeitenden, deren individuelle Total Compensation für ein bestimmtes Geschäftsjahr den Betrag von CHF 500 000.– voraussichtlich übersteigt. (2) Bank Cler: die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie für alle Mitarbeitenden, deren individuelle Total Compensation für ein bestimmtes Geschäftsjahr den Betrag von CHF 350 000.– voraussichtlich übersteigt.
- Ausrichtung von Spontanprämien und Gelegenheitsvergütungen im Gesamtbetrag von CHF 100 000.– bis maximal CHF 1 000 000.–;
- in begründeten Ausnahmefällen die Genehmigung von Antrittsschädigungen für:
(1) BKB: Mitglieder der Geschäftsleitung, Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung, die Leitung Inspektorat, den Chief Risk Officer und für übrige Mitarbeitende, die im Einzelfall zwischen CHF 100 000.– und maximal CHF 250 000.– betragen, soweit solche gemäss den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht unzulässig sind.
(2) Bank Cler: Mitglieder der Geschäftsleitung und für übrige Mitarbeitende, die im Einzelfall den Betrag von CHF 50 000.– übersteigen, soweit solche gemäss den zwingenden gesetzlichen und statutarischen Bestimmungen nicht unzulässig sind.
- Festlegung der wesentlichen Bedingungen der Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung und deren Beendigung;
- Die Ausrichtung eines Pro-rata-Anspruchs auf den nicht aufgeschobenen Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung in besonderen Fällen wie z.B. bei Invalidität, Tod oder Pensionierung des Arbeitnehmers und bei Kündigung des Arbeitgebers ohne wichtigen Grund für: (1) BKB: die Mitglieder der Geschäftsleitung, die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung, die Leitung des Inspektorats sowie den Chief Risk Officer. (2) Bank Cler: die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie für alle Mitarbeitenden, deren individuelle Total Compensation für ein bestimmtes Geschäftsjahr den Betrag von CHF 350 000.– voraussichtlich übersteigt;
- Entscheid für die unter Punkt 1 genannten Personen über den Verfall aufgeschobener Vergütungen, über die Ausrichtung eines Pro-rata-Anteils der aufgeschobenen Vergütung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und über die Aufhebung von Sperrfristen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss dem Economic-Profit-Cash-Plan-Reglement;
- Genehmigung der Spesenregelung und des Zusatzspesenreglements der Basler Kantonalbank bzw. der Bank Cler für das leitende Personal;
- Entscheid über die Finanzierung von zusätzlichen Renten an (1) BKB: Mitglieder der Geschäftsleitung, Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung, Leitung Inspektorat und den Chief Risk Officer in Sonderfällen (z.B. Frühpensionierung bei Restrukturierung); (2) Bank Cler: Mitglieder der Geschäftsleitung in Sonderfällen;
- Bewilligung von zusätzlichen konzernexternen Tätigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung der Konzernfinanzgesellschaften sowie Entscheid über eine allfällige Ablieferungspflicht von Vergütungen für solche zusätzlichen konzernexternen Tätigkeiten;
- Genehmigung von Aufhebungsvereinbarungen mit Mitgliedern der Geschäftsleitung der Konzerngesellschaften.

Aufgaben im Zusammenhang mit dem Vergütungsbericht:

- Der Vergütungs- und Nominationsausschuss behandelt die von der Abteilung Human Resources für jedes Geschäftsjahr erstellten Berichte über die Umsetzung der Vergütungsreglemente der BKB und der Bank Cler sowie der darin festgelegten Vergütungspolitik (interne Vergütungsberichte).
- Der Vergütungs- und Nominationsausschuss verfasst zuhanden des Bankrats und des Verwaltungsrats der Bank Cler Kommentare zum jeweiligen internen Vergütungsbericht und berichtet darin insbesondere zu den in den Vergütungsreglementen der Konzerngesellschaften vorgesehenen Punkten und legt den jeweiligen internen Vergütungsbericht und den jeweiligen Kommentar zum Vergütungsbericht dem Bankrat bzw. dem Verwaltungsrat der Bank Cler zur Genehmigung vor.
- Der Vergütungs- und Nominationsausschuss unterbreitet dem Bankrat zudem einen Entwurf für den jährlichen Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts.

Periodische Überprüfung der Marktkonformität der Vergütungen:

- In angemessenen Zeitabständen überprüft der Vergütungs- und Nominationsausschuss die Marktkonformität der ausgerichteten Vergütungen mittels Benchmark-Analysen oder auf anderen geeigneten Wegen und berichtet den Oberleitungsorganen über seine Erkenntnisse und unterbreitet ihnen die sich daraus ergebenden Anträge. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss kann dafür externe Fachleute beiziehen.

Periodische Überprüfung der Vorschriftskonformität der Vergütungen:

- In angemessenen Zeitabständen lässt der Vergütungs- und Nominationsausschuss durch das Inspektorat (Interne Revision) überprüfen, ob die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems den Vergütungsreglementen der Konzerngesellschaften und der darin festgelegten Vergütungspolitik sowie den einschlägigen gesetzlichen Regelungen und den Weisungen der Aufsichtsbehörden entsprechen. Der Bericht des Inspektorats ist den Oberleitungsorganen der Konzerngesellschaften vorzulegen.

Erhebung der Vergütungen der Bank- und Verwaltungsratsmitglieder:

- Der Vergütungs- und Nominationsausschuss erhebt jährlich die Vergütungen, welche die Bankratsmitglieder und die diesen nahestehenden Personen direkt oder indirekt von der Basler Kantonalbank im vergangenen Kalenderjahr erhalten haben und berichtet dem Bankrat dazu. Eine analoge Erhebung nimmt der VNA auch für die Mitglieder des Verwaltungsrats der Bank Cler vor und berichtet dem Bankrat sowie dem Verwaltungsrat der Bank Cler dazu.

Im Konzern hat der VNA die Aufgabe, insbesondere folgende Geschäfte des Bankrats vorzubereiten und dem Bankrat die erforderlichen Empfehlungen und Anträge zur Beschlussfassung vorzulegen:

- den Antrag an den Bankrat betreffend Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung;
- die Vorbereitung von Personalfragen betreffend die Mitglieder der Konzernleitung.

Das jeweilige Mitglied des Bankrats tritt bei der Beratung und der Beschlussfassung im Vergütungs- und Nominationsausschuss in den Ausstand, wenn seine persönliche Vergütung für die Bankratsstätigkeit behandelt wird und entsprechende Anträge an den Bankrat vorbereitet oder beschlossen werden. Die Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen an den Sitzungen des Vergütungs- und Nominationsausschusses grundsätzlich nicht teil; die Leitung Human Resources ist permanenter Beisitzer ohne Stimmrecht. Zudem werden der CEO und die Leitung Human Resources in geeigneter Weise in die Vorbereitung der Anträge und Entscheidungen eingebunden. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss kann weitere externe Personen mit beratender Stimme für spezifische Aspekte beiziehen.

Im Berichtsjahr fanden insgesamt neun VNA-Sitzungen statt, davon zwei ausserordentliche Sitzungen im Rahmen der Festlegung von strategischen Diversity Massnahmen sowie der weiteren Schritte bei der Neubesetzung einer Geschäftsleitungsfunktion. Zudem wurden zwei Zirkulationsbeschlüsse gefällt. Die Sitzungsdauer betrug im Durchschnitt drei Stunden. Es nahmen keine externen Berater an den Sitzungen teil. An der ausserordentlichen Sitzung im Zusammenhang mit den strategischen Diversity Massnahmen nahmen zwei Bankrätinnen teil.

2.1.4 Präsident des Bankrats

Der Präsident bzw. die Präsidentin des Bankrats legt in Abstimmung mit dem Vergütungs- und Nominationsausschuss jährlich die Zielvereinbarung mit dem CEO fest, beurteilt die entsprechende Zielerreichung und stellt dem Vergütungs- und Nominationsausschuss Antrag zur Entscheidung betreffend die variable Vergütung. Der CEO tritt dabei in den Ausstand. Zudem nimmt der Präsident bzw. die Präsidentin des Bankrats die vom CEO vorgenommene Beurteilung der Zielerreichung der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder entgegen und stellt dem Vergütungs- und Nominationsausschuss Antrag zur Entscheidung betreffend variable Vergütung.

2.2 Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze sind in den oben erwähnten gesetzlichen Grundlagen, der vom Regierungsrat beschlossenen Eigenstrategie und den internen Reglementen (siehe Ziffer 2.1.1 und 2.1.2) festgelegt und sehen Folgendes vor:

- Die Vergütungspolitik der Basler Kantonalbank ist am langfristigen und nachhaltigen Erfolg ausgerichtet. Sie zielt darauf ab, ausgewiesene, hoch qualifizierte Führungspersönlichkeiten zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden, indem hervorragende Leistungen anerkannt und belohnt werden;
- Die Struktur und die Höhe der Vergütung sollen mit der Risikopolitik der Basler Kantonalbank übereinstimmen und das Risikobewusstsein fördern;
- Die Vergütungsregelungen von Mitarbeitenden sollen keine Interessenkonflikte verursachen und die Unabhängigkeit der Kontrolleinheiten fördern;
- Bei der Festlegung der Vergütung darf niemand diskriminiert werden. Ausschlaggebend sind die folgenden Kriterien:
 - die funktionsbezogenen Anforderungen an Ausbildung, Erfahrung und Persönlichkeit;
 - die mit der Funktion verbundene Verantwortung und die in dieser Funktion zu verantwortenden Risiken;
 - das Marktumfeld;
 - die individuellen Fähigkeiten, die individuelle Leistungsbereitschaft und die individuelle Zielerreichung;
 - der Unternehmenserfolg.

Die Marktkonformität der Vergütung wird in angemessenen Zeitabständen mittels Benchmarking-Analysen überprüft. Dabei werden vor allem Marktvergleiche mit anderen Kantonalbanken sowie weiteren Banken im Schweizer Markt mit vergleichbarem Geschäftsmodell unter Berücksichtigung der Anzahl Mitarbeitenden, der Grösse sowie des Umsatzes genutzt. Die letzte Benchmark-Analyse für einen grossen Teil der Funktionen wurde im Herbst 2020 durchgeführt.

Vergütungsmodell für den Bankrat

Die Entschädigung der Mitglieder des Bankrats für ihre Tätigkeit im Rahmen des Bankratsmandats wird im Reglement über die Entschädigung für den Bankrat geregelt.

Die Bankratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit jährlich eine funktionspezifische Gesamtentschädigung. Diese besteht aus einer Grundentschädigung in der Höhe von CHF 55 000.– und den folgenden Funktionspauschalen:

- Präsidium: CHF 150 000.–;
- Vizepräsidium: CHF 10 000.–;
- Leitung Ausschuss: CHF 22 000.–;
- Führungsaufsicht Inspektorat: CHF 10 000.–;
- Mitglied Ausschuss: CHF 10 000.–.

Die Funktionspauschalen werden kumuliert ausgerichtet. Es werden keine Sitzungsgelder, Spesen und etwaige Weiterbildungskosten ausgerichtet. Diese sind mit der Funktionspauschale abgegolten. Zur Verstärkung des Fokus auf die langfristige Strategie, Aufsicht und Governance und zur besseren Wahrung der Unabhängigkeit von der Geschäftsleitung enthält die Gesamtentschädigung keine erfolgsabhängige Vergütungskomponente.

Während der Amtszeit haben Mitglieder des Bankrats Anspruch auf die für das Personal der Basler Kantonalbank vorgesehenen vergünstigten Konditionen bei der Inanspruchnahme von Bankdienstleistungen und Krediten der Basler Kantonalbank.

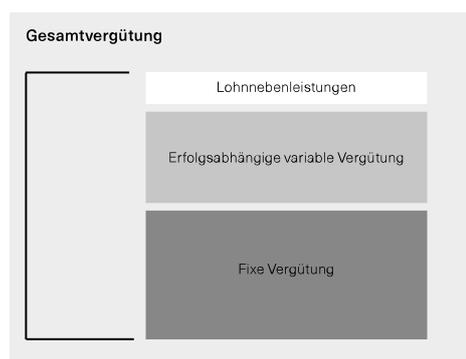
Bankratsmitglieder dürfen von der Basler Kantonalbank weder direkt noch indirekt Honorare oder andere geldwerte Leistungen annehmen, welche über die im Reglement über die Entschädigungen des Bankrats festgelegten Vergütungen hinausgehen. Ebenso untersagt ist die Annahme von Honoraren oder geldwerten Leistungen, welche die Bankratsmitglieder von externen Leistungserbringern der Gesellschaft erhalten, wenn diese im Zusammenhang mit Dienstleistungen für die Bank stehen. Eine indirekte Ausrichtung liegt namentlich dann vor, wenn die betreffende Leistung nicht an das Mitglied des Bankrats ausgerichtet wurde, sondern an ein Unternehmen oder eine Organisation, an der das Mitglied in wesentlichem Umfang finanziell beteiligt ist oder wesentlich am wirtschaftlichen Erfolg partizipiert. Die Vergütungen im Zusammenhang mit der Organfunktion bei der Bank Cler sind im Geschäftsbericht der Bank Cler offengelegt. Entschädigungen für Tätigkeiten in den Konzerngremien der Basler Kantonalbank (Konzern Prüfungsausschuss und Konzern Risikoausschuss sowie Stiftungsrat der Pensionskasse der Basler Kantonalbank) werden ausschliesslich und abschliessend von den zuständigen Gremien der Basler Kantonalbank geregelt und von der Basler Kantonalbank ausgerichtet und getragen; die Bank Cler richtet für diese Tätigkeiten keine weitere Entschädigung aus.

Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung

Das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung wurde im Jahr 2014 im Rahmen der regelmässigen Überprüfung adjustiert und zur Unterstützung der neuen strategischen Ausrichtung der Basler Kantonalbank und im Sinne der Good-Governance-Praxis angepasst.

Die Gesamtentschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus folgenden Komponenten:

- fixe Vergütung: Grundsalar, Spesenpauschale sowie Funktionszulage;
- erfolgsabhängige variable Vergütung (inkl. Sparbeitrag des Arbeitgebers an die Pensionskasse) siehe [Ziffer 4.2.](#);
- Lohnnebenleistungen wie Sonderprämien (z.B. Dienstjubiläumsprämien, Spontanprämien).



4.1 Fixe Vergütung

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten für ihre Tätigkeit ein fixes Grundsalar, das jährlich in 13 Monatsraten in bar ausbezahlt wird. Die Festlegung der Höhe des Grundsalar liegt innerhalb des im Vergütungsreglement gesetzten Rahmens und wird jeweils im Januar überprüft. Die Spesenpauschale wird in einem separaten Dokument geregelt, welches von der Steuerverwaltung des Kantons Basel-Stadt genehmigt wurde. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss orientiert sich dabei an den vorgenannten und im Vergütungsreglement aufgeführten Kriterien. Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben Anspruch auf eine Fahrzeugpauschale.

Die von den Mitgliedern der Geschäftsleitung bei der Wahrnehmung von Bankmandaten erhaltenen Entschädigungen in Form von Verwaltungsratshonoraren und ähnlichen Entschädigungen gehen vollumfänglich zugunsten der Basler Kantonalbank und werden in der Erfolgsrechnung unter dem anderen ordentlichen Ertrag verbucht. Private Mandate werden im Einzelfall geregelt.

4.2 Variable Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einem Baranteil, einem Anteil, welcher im Economic-Profit-Cash-Plan mit einer Sperrfrist von vier Jahren vorgemerkt wird, sowie einem arbeitgeberseitigen Beitrag in einen Sparplan der Pensionskasse.

4.2.1 Richtwertbonus

Neben dem fixen Grundsalar erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung auf Basis eines individuell festgelegten Richtwertbonus eine erfolgsabhängige variable Vergütung. Die individuellen Richtwertboni werden pro Mitglied der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung der Gesamtvergütungsstrukturen der Bank, der Anforderungen an die Position, der mit der Funktion verbundenen Verantwortung und der lokalen Marktbedingungen auf Antrag des Vergütungs- und Nominationsausschusses durch den Bankrat bestimmt und regelmässig überprüft.

4.2.2 Leistungsmessung

Seit 2015 wird der Economic Profit als Bemessungsgrundlage für den Gesamtbankbonuspool bei der Basler Kantonalbank genutzt. Dabei wird die operative Geschäftsleistung um alle eingegangenen Risiken korrigiert, um den Erfolg der Basler Kantonalbank aus langfristiger und nachhaltiger Perspektive in der variablen Vergütung der Geschäftsleitung zu verankern.

Die Leistungen der Mitglieder der Geschäftsleitung werden grundsätzlich anhand der Erreichung der Gesamtbank-, der Bereichs- und der individuellen Ziele beurteilt. Die Ziele beziehen sich dabei auf finanzielle und nicht finanzielle Steuerungsgrößen und richten sich insbesondere auf den Economic Profit sowie, abhängig von der jeweiligen Funktion, auf konkrete Kennzahlen aus der Vertriebsentwicklung, dem Prozessmanagement, dem Risikomanagement und der Compliance sowie weiteren strategischen Initiativen aus. Die Ziele und auch die Gewichtung der einzelnen Elemente werden für den CEO vom Bankratspräsidenten in Abstimmung mit dem Vergütungs- und Nominationsausschuss und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung vom CEO in Abstimmung mit dem Präsidenten des Bankrats und des Vergütungs- und Nominationsausschusses bestimmt. Sowohl die Ziele als auch deren Gewichtung können von Jahr zu Jahr variieren. Für das Jahr 2020 wurde das EP-Gesamtbankziel des CEO mit 40% gewichtet, bei den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung mit 25%.

Werden sowohl das Economic-Profit-Ziel auf Gesamtbankebene als auch die Bereichs- und individuellen Ziele zu 100% erfüllt und die Compliance-Lage durch den VNA als positiv beurteilt, entspricht dies für die Mitglieder der Geschäftsleitung einer variablen Vergütung in Höhe des Richtwertbonus. Bei Unter- oder Übererfüllung der Ziele kann die variable Vergütung entsprechend auf 0% bis 150% des Richtwertbonus herunter- bzw. heraufgesetzt werden.

Im Berichtsjahr betrug die erfolgsabhängige Vergütung beim CEO 31,3% (Vorjahr: 31,3%) des Personalaufwandes und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung im Durchschnitt 21,1% (Vorjahr: 26,6%) des Personalaufwandes.

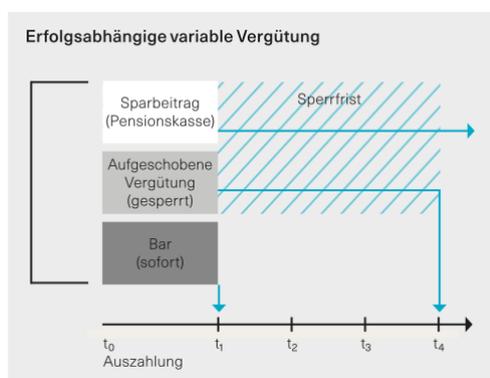
4.2.3 Auszahlung

Während ein Teil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung sofort in bar ausbezahlt wird («Bar»), unterliegt ein weiterer Anteil («Aufgeschobene Vergütung») einer Sperrfrist von vier Jahren, um die Mitglieder der Geschäftsleitung auch an der zukünftigen Entwicklung und den Risiken zu beteiligen. In Abhängigkeit von der Funktionsstufe variiert dieser Anteil und beträgt für den CEO 35% und für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung 25% der erzielten variablen Vergütung. Der auszurichtende Betrag hängt von der Entwicklung des Economic Profit über die vierjährige Performanceperiode ab. Der Auszahlungsbetrag ist dabei sowohl gegen unten auf 50% als auch gegen oben auf 150% des zugeteilten Wertes begrenzt.

Die Auszahlung der aufgeschobenen Vergütung kann vom Vergütungs- und Nominationsausschuss ganz oder teilweise aufgehoben werden, wenn während der Periode des Aufschubs nachträglich negative Erfolgsbeiträge auf Gesamtbank-, Bereichs- oder individueller Ebene auftreten, das Mitglied der Geschäftsleitung sich individuelles Fehlverhalten zuschulden kommen lässt oder die angemessene Risikotragfähigkeit, Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung der Gesamtbank, nicht sichergestellt ist. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Pensionierung, dauerhafter Arbeitsunfähigkeit oder Tod, durch Kündigung durch das Mitglied der Geschäftsleitung, durch den Arbeitgeber, ohne dass das Mitglied der Geschäftsleitung hierfür einen Grund gesetzt hat, wird der aufgeschobene Betrag gemäss EP-Cash-Plan-Reglement grundsätzlich pro rata bemessen. Dem Vergütungs- und Nominationsausschuss bleibt in ausserordentlichen Fällen ein abweichender Entscheid vorbehalten.

Ein weiterer Teil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung wird in Form des Sparplans der Pensionskasse ausgerichtet («Sparbeitrag»). Diese Beiträge umfassen beim CEO und bei allen Mitgliedern der Geschäftsleitung einen Sechstel der erfolgsabhängigen variablen Vergütung.

Das Vergütungsreglement enthält zudem absolute Höchstbeträge für die einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin pro Geschäftsjahr zustehende Gesamtvergütung (höchstens 1,7 Mio. CHF arbeitgeberseitige Vollkosten) und eine Begrenzung des Anteils der variablen Entschädigung (höchstens 100% der festen Vergütung).



Weitere vergütungsrelevante Aspekte

5.1 Darlehen und Kredite

Darlehen und Kredite an Mitglieder des Bankrats und Mitglieder der Geschäftsleitung, einschliesslich der Gewährung von Sicherheiten zugunsten von diesen Personen, werden grundsätzlich nur zu marktgängigen Konditionen gewährt und dürfen keine überdurchschnittlichen Risiken für die Gesellschaft nach sich ziehen. Mitarbeiterkonditionen auf Darlehen und Krediten entsprechen grundsätzlich den marktgängigen Konditionen. Es gibt keine maximale Beschränkung für Organkredite. Der Bankrat erlässt detaillierte Bestimmungen für die Gewährung von Organkrediten und trägt dabei auch den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen für Banken Rechnung.

Der Risikoausschuss entscheidet über Organkredite. Zudem informiert der Risikoausschuss den Vergütungs- und Nominationsausschuss über die Bewilligung bzw. Ablehnung von bestimmten Organkrediten an die Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung.

5.2 Vorsorgeleistungen und Renten

Alle Mitarbeitenden der Basler Kantonalbank sind der Pensionskasse der Basler Kantonalbank angeschlossen. Für die an die Bankratsmitglieder geleisteten Entschädigungen werden keine Pensionskassenbeiträge bezahlt. Hingegen werden auf diese Entschädigung die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialbeiträge (v.a. AHV/IV/EO und ALV) entrichtet.

5.3 Vertragliche Regelung mit Mitgliedern des Bankrats

Der Regierungsrat schliesst mit den Mitgliedern des Bankrats Mandatsvereinbarungen ab. Das Mandat umfasst die Verpflichtung für die Eignerstrategie des Kantons Basel-Stadt sowie die Regeln zur Berichterstattung an den Kanton.

5.4 Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Geschäftsleitung

Die Verträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung sehen eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor. Klauseln betreffend Konkurrenz- und Abwerbeverbote sind nicht vereinbart.

5.5 Managementverträge

Abgesehen vom Rahmenvertrag, welcher eine verstärkte Zusammenarbeit der Basler Kantonalbank mit der Bank Cler durch die Zusammenlegung verschiedener Funktionen und Prozesse in gemeinsamen Infrastruktur- und Geschäftsbereichen vorsieht, und von den konzerninternen Service Level Agreements mit der Bank Cler bezüglich der ausgelagerten Aufgaben gibt es keine Managementverträge mit Gesellschaften und Personen innerhalb oder ausserhalb des Konzerns BKB.

5.6 Kontrollwechselklauseln

Es bestehen keine Kontrollwechselklauseln in Vereinbarungen und Plänen zugunsten der Mitglieder des Bankrats, der Geschäftsleitung oder anderer Kadermitglieder.

5.7 Weitere Tätigkeiten innerhalb des Konzerns

Der Bankrat delegiert die Geschäftsführung des Konzerns an die Konzernleitung. Die Konzernleitung besteht aus den gleichen Personen wie die Geschäftsleitung der Basler Kantonalbank. Der Vorsitz der Geschäftsleitung der Bank Cler nimmt an den Sitzungen der Konzernleitung als Beisitz ohne Stimmrecht teil.

Ein Teil der Mitglieder der Konzernleitung ist auch im Verwaltungsrat der Bank Cler vertreten; detaillierte Informationen sind im Corporate-Governance-Bericht enthalten.

Die Konzernausschussgremien (Prüfungsausschuss, Risikoausschuss) entsprechen mit Ausnahme des Vergütungs- und Nominationsausschusses jeweils den Ausschussgremien des Stammhauses. Die Funktionspauschalen für die Tätigkeit in den Konzernausschüssen sowie dem Stiftungsrat der Pensionskasse werden von der Basler Kantonalbank allein getragen und sowohl an die Mitglieder des Bankrats als auch des Verwaltungsrats der Bank Cler ausgerichtet.

5.8 Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen ausserhalb des Unternehmens

Die im Berichtsjahr überarbeitete Weisung «Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter» regelt sämtliche entgeltliche Nebenbeschäftigungen und alle Tätigkeiten in öffentlichen Ämtern und Berufsorganisationen für alle Mitarbeitenden. Nebenbeschäftigungen in kotierten Unternehmen sind den Mitgliedern der Geschäftsleitung vorbehalten und auf Funktionen in Oberleitungsorganen beschränkt. Die Anzahl ist auf eine solche Nebenbeschäftigung begrenzt. Als Bewilligungsinstanz für die Mitglieder der Geschäftsleitung gilt der Vergütungs- und Nominationsausschuss.

In periodischen Abständen bespricht der Bankratspräsident die zeitliche Belastung und mögliche Interessenskonflikte mit den einzelnen Mitgliedern des Bankrats.

Angaben über die konkreten Tätigkeiten und Interessenbindungen der Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung finden sich im Corporate-Governance-Bericht in den «Abschnitten 3.1 «Mitglieder des Bankrates» und 4.1 «Mitglieder der Geschäftsleitung».

Vergütungen im Berichtsjahr

Obschon die Basler Kantonalbank den einschlägigen Bestimmungen der VegüV nicht unterliegt, erfolgen dieser Vergütungsbericht und die Offenlegung der Vergütungen analog zu Art. 13 ff. VegüV. Mit Ausnahme der quantitativen Angaben in den Tabellen in Ziff. 6.1, 6.2 und 6.3 wird der Vergütungsbericht von der externen Revisionsstelle nicht geprüft.

Die quantitativen Angaben in den Tabellen der Kapitel 6.1, 6.2 und 6.3 finden sich auch im geprüften Teil der Jahresrechnung, Kapitel «Vergütungen und Beteiligungen».

Im Einklang mit den SIX-Richtlinien werden alle Entschädigungen in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, dem sie wirtschaftlich zugehören. Im Gesamtbetrag aller Entschädigungen enthalten sind die Barentschädigungen und die aufgeschobenen Vergütungen, Sachleistungen sowie die Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtung und an die AHV oder ähnliche staatliche Sozialversicherungen. Bei den Entschädigungen der Mitglieder des Bankrats werden keine Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung geleistet.

6.1 Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats

Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats		Honorare ¹	Total Bruttoent-	Sozial-	Total Aufwand	Total Aufwand
Per 31.12.2020 aktive Bankräte			schädigung	versicherungs-	2020	2019
		in CHF	in CHF	leistungen	in CHF	in CHF
				in CHF		
Adrian Bult	Präsident	215 000	215 000	16 587	231 587	241 694
Dr. Christine Hehli Hidber	Vizepräsi- dentin	75 000	75 000	5 926	80 926	85 721
Urs Berger		84 500	84 500	4 605	89 105	93 368
Dr. Jacqueline Henn Overbeck		65 000	65 000	5 136	70 136	69 648
Priscilla M. Leimgruber		65 000	65 000	5 136	70 136	69 648
Dr. Ralph Lewin		65 000	65 000	3 278	68 278	67 917
Domenico Scala		87 000	87 000	6 874	93 874	93 221
Dr. Andreas Sturm		65 000	65 000	5 136	70 136	75 005
Karoline Sutter Okomba		93 600	93 600	6 875	100 475	95 221
Vergütungen an Mitglieder des Bankrats 2020		815 100	815 100	59 553	874 653	891 443
Vergütungen an Mitglieder des Bankrats 2019		836 000	836 000	55 443	891 443	

¹ Inkl. Grundentschädigung und Funktionspauschale(n).

Es wurden an ein Mitglied des Bankrats (Dr. Ralph Lewin) «Sicherheiten/Darlehen/Kredite» in Höhe von 1,6 Mio. CHF vergeben.

Die Gesamtentschädigung hat sich gegenüber dem Vorjahr reduziert.

An die Mitglieder des Bankrats wurden keine weiteren Vergütungen geleistet. Es wurden auch keine nicht marktüblichen Vergütungen oder Darlehen an Personen ausgerichtet, die einem Mitglied des Bankrats nahestehen. Es wurden ebenfalls keine Vergütungen an die vor dem Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitglieder des Bankrats ausgerichtet.

6.2 Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung Per 31.12.2020 aktive Geschäftsleitungsmitglieder	Erfolgsabhängige variable Vergütungen		Total Entschädigung	Sparplan (erfolgsabhängig)	Sozial- und Vor- sorgeleistungen Arbeitgeber ³ in CHF	Total Personal- aufwand in CHF
	Lohn fix ¹	Bar				
	in CHF	in CHF	in CHF	in CHF	in CHF	in CHF
Höchstverdienende Person (CEO)	549 150	152 582	110 491	812 223	52 615	1 009 063
Vergütungen 2020 an die Ge- schäftsleitungsmitglieder (6 Personen)⁴	2 332 907	493 946	256 790	3 083 643	150 147	537 898
Vergütungen 2019 an Geschäftslei- tungsmitglieder (9 Personen)	2 916 577	639 321	308 898	3 864 796	189 644	4 684 513
Höchstverdienende Person 2019 (CEO, Eintritt 18.3.2019)	430 417	118 087	85 511	634 015	40 720	780 766

¹ Inkl. Konzernleitungsfunktion, Stellvertretungszulage, Pauschalspesen, Autopauschalspesen und Generalabonnement, wobei das Generalabonnement als Lohnbestandteil aufgerechnet wird.

² Dieser Teil der variablen Vergütung gilt als EP-Cash-Plan (= aufgeschobene Vergütung). Die Vestingperiode dauert vier Jahre, d.h. bis März 2025. Erst dann wird der EP-Cash-Plan den betroffenen Mitarbeitenden überwiesen (siehe Vergütungsbericht, Ziff. 4.2.3 «Auszahlung»).

³ Beinhaltet auch die Sozialversicherungsleistungen auf den aufgeschobenen Vergütungen aus Vorperioden, welche in der Berichtsperiode definitiv überwiesen wurden.

⁴ Geschäftsleitungsmitglieder per 31.12.2020: Basil Heeb (CEO), Christoph Auchli, Regula Berger, Michael Eisenrauch, Luca Pertoldi, Andreas Ruesch. Austritt Luca Pertoldi per 30.06.2021, Freistellung per 15.01.2021. Aufgrund Kündigung Arbeitnehmer entfällt die Ausrichtung einer var. Vergütung für das Geschäftsjahr 2020.

Sicherheiten/Darlehen/Kredite ¹ Per 31.12.2020 aktive Mitglieder der Geschäftsleitung	in CHF
Höchstverdienende Person (CEO)	1 228 218
Sicherheiten/Darlehen/Kredite der per 31.12.2020 aktiven Geschäftsleitungsmitglieder (6 Personen)	3 890 017
Sicherheiten/Darlehen/Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder 2019 (9 Personen)	4 247 713
Höchstverdienende Person 2019 (CEO)	1 225 000
Geschäftsleitung höchster Kredit (Luca Pertoldi)	1 524 000

¹ In den Vorjahren ausgetretene Mitglieder der Geschäftsleitung gelten unter «Sicherheiten/Darlehen/Kredite» als ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung, deren Darlehen und Kredite nur offenzulegen sind, wenn solche zu nicht marktüblichen Konditionen gewährt wurden und noch ausstehend sind. Die Position «Sicherheiten/Darlehen/Kredite» beinhaltet auch von der Bank Cler gewährte Kredite.

Per Ende Geschäftsjahr 2020 bestand die Geschäftsleitung insgesamt aus sechs Mitgliedern. Es gab 2020 keine personellen Veränderungen in der Geschäftsleitung.

An die Mitglieder der Geschäftsleitung wurden keine weiteren Vergütungen geleistet. Es wurden keine nicht marktüblichen Vergütungen an Personen ausgerichtet, die einem Mitglied der Geschäftsleitung nahestehen. Im Berichtsjahr wurden ebenfalls keine weiteren Vergütungen an frühere Mitglieder der Geschäftsleitung ausgerichtet.

6.3 Vergütungen an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit

Der auf Konzernstufe für beide Banken eingesetzte Beirat Nachhaltigkeit ist kein Organ der Basler Kantonalbank oder der Bank Cler. Er hat eine beratende Funktion und steht den Gremien der Basler Kantonalbank und der Bank Cler bei ethischen, sozialen und ökologischen Fragestellungen zur Seite. Er begleitet mit der fachlichen und persönlichen Kompetenz seiner Mitglieder das Engagement der Bank im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens und wirkt an dessen Weiterentwicklung mit. Der Beirat setzt sich aus unabhängigen externen Persönlichkeiten zusammen. Unter dem Vorsitz von Kaspar Müller-Blum wirken Christian Etzensperger, eingetreten 2020, Beat Jans*, Dr. Barbara E. Ludwig und Raphael Richterich im Beirat Nachhaltigkeit mit.

* Mit der Wahl von Beat Jans zum Präsidenten des Regierungsrates Basel-Stadt am 29.11.2020 ist er aus dem Beirat Nachhaltigkeit per 31.12.2020 ausgetreten. Der Prozess zur Regelung seiner Nachfolge ist im Dezember 2020 initiiert worden und soll im ersten Halbjahr abgeschlossen werden.

Die Entschädigungen an die Beiräte werden ausschliesslich und abschliessend von der Basler Kantonalbank übernommen; die Bank Cler richtet für diese Tätigkeiten keine weitere Entschädigung aus und leistet auch keine Rückvergütungen an die Basler Kantonalbank für diese Leistungen. Übernimmt ein Mitglied Aufgaben auf Mandatsbasis (z.B. Beratung oder Expertise), die nicht im üblichen Rahmen des Mandats als Mitglied des Beirats liegen, werden diese gesondert entschädigt. Anträge für Aufträge auf Mandatsbasis werden von der Fachstelle Nachhaltigkeit an die Konzernleitung gerichtet und sind durch die Konzernleitung zu bewilligen.

In der Berichtsperiode hat die Basler Kantonalbank keine Direktmandate an Mitglieder des Beirates erteilt. An die Beiräte wurden auch keine Darlehen und Kredite von der Basler Kantonalbank gewährt. Es wurden auch keine nicht marktüblichen Vergütungen oder Darlehen an Personen ausgerichtet, die einem Beirat nahestehen.

Vergütungen an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit

Vergütungen an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit Per 31.12.2020 aktive Beiräte	Honorare ¹ in CHF	Total Brutto- entschädigung in CHF	Sozial- und Vorsorgeleistungen in CHF	Total Personalaufwand in CHF
Kaspar Müller-Blum (Vorsitzender)	5 000	5 000	0	5 000
Christian Etzensperger	3 500	3 500	276	3 776
Beat Jans	3 500	3 500	276	3 776
Dr. Barbara E. Ludwig	4 000	4 000	316	4 316
Raphael Richterich	4 000	4 000	316	4 316
Vergütungen 2020 an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit	20 000	20 000	1 184	21 184
Vergütungen 2019 an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit	17 000	17 000	893	17 893

¹ Grundentschädigung inkl. Sitzungsgelder.

Es wurden an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit keine «Sicherheiten/Darlehen/Kredite» vergeben.

Bestand der Beteiligungen

7.1 Beteiligungen der Mitglieder des Bankrats

Gemäss Reglement «Entschädigung für den Bankrat» wurden dem Bankrat für das Berichtsjahr 2020 keine BKB Partizipationsscheine zugeteilt.

Per 31.12.2020 halten die Mitglieder des Bankrats die folgende Anzahl BKB Partizipationsscheine:

Beteiligungen der Mitglieder des Bankrats	Gesperrte Titel	Total	freie Titel	Total BKB-Partizipationsscheine ¹
Adrian Bult (Präsident)	-	-	-	-
Dr. Christine Hehli Hidber (Vizepräsidentin)	-	-	-	-
Urs Berger	-	-	42	42
Dr. Jacqueline Henn Overbeck	-	-	-	-
Priscilla M. Leimgruber	-	-	-	-
Dr. Ralph Lewin	-	-	750	750
Domenico Scala	-	-	-	-
Dr. Andreas Sturm	-	-	823	823
Karoline Sutter Okomba	-	-	161	161
Partizipationsscheine der Mitglieder des Bankrats 2020	-	-	1 776	1 776
Partizipationsscheine der Mitglieder des Bankrats 2019				1 776

¹ Umfasst zugeteilte und zusätzlich erworbene Titel, einschliesslich derjenigen von nahestehenden Personen. 10 000 PS mit einem Nennwert von CHF 8.50 entsprechen einem Anteil von 0,17%.

7.2 Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Gemäss Vergütungsreglement wurden der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2020 keine BKB Partizipationsscheine zugeteilt.

Per 31.12.2020 halten die Mitglieder der Geschäftsleitung die folgende Anzahl BKB Partizipationsscheine:

Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung	Gesperrte Titel	Total	freie Titel	Total BKB-Partizipationsscheine ¹
Basil Heeb CEO	-	-	-	-
Luca Pertoldi	-	-	1 187	1 187
Christoph Auchli	-	-	161	161
Regula Berger	-	-	-	-
Dr. Michael Eisenrauch	-	-	825	825
Andreas Ruesch	-	-	-	-
Partizipationsscheine der Mitglieder der Geschäftsleitung 2020	-	-	2 173	2 173
Partizipationsscheine der Mitglieder der Geschäftsleitung 2019				2 173

¹ Umfasst zugeteilte und zusätzlich erworbene Titel, einschliesslich derjenigen von nahestehenden Personen. 10 000 PS mit einem Nennwert von CHF 8.50 entsprechen einem Anteil von 0,17%.

7.3 Beteiligungen der Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit

Per 31.12.2020 halten die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit weder Partizipationsscheine der Basler Kantonalbank noch Wandel- oder Optionsrechte, welche zum Bezug von Partizipationsscheinen berechtigen.

7.4 Beteiligungen Mitarbeitende

Analog zur Regelung bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden den Mitarbeitenden der Basler Kantonalbank seit 1.1.2015 keine BKB Partizipationsscheine mehr gewährt und es gibt seit April 2020 keine gesperrten Titel mehr aus früheren Zuteilungen für aktive und pensionierte Mitarbeitende und deren Angehörige. Vorbehalten bleibt die Zuteilung von ungesperrten BKB Partizipationsscheinen aufgrund eines Dienstjubiläums. Die Basler Kantonalbank hat keine verlässlichen Informationen, ob und gegebenenfalls wie viele freie BKB Partizipationsscheine von Mitarbeitenden per 31.12.2020 gehalten werden.

Basler Kantonalbank
Postfach
4002 Basel

Telefon 061 266 33 33
investorrelations@bkb.ch
www.bkb.ch

