

Vergütungs- bericht

- 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. Bei der Erstellung des Vergütungsberichts orientiert sich die Basler Kantonalbank als öffentlich-rechtliche Anstalt an der Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation AG, welche ihrerseits unter anderem auf die Art. 734a bis 734d des Obligationsrechts verweisen. 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;
- [Vergütungsmodell für den Bankrat](#);
- [Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung](#);
- [Weitere vergütungsrelevante Aspekte](#);
- [Vergütungen im Berichtsjahr](#);
- [Bestand der Beteiligungen](#).

Am 16. Dezember 2020 hat der Regierungsrat den Bankrat der Basler Kantonalbank für die am 1. April 2021 beginnende vierjährige Amtsperiode gewählt. Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Veränderung in der Zusammensetzung des Bankrats.

Organisation und Kompetenzen

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Grundlagen zur Festsetzung von Entschädigungen und Beteiligungsprogrammen bilden das [Gesetz über die Basler Kantonalbank](#) vom 9. Dezember 2015 (Stand vom 6. Juni 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 20. April 2021 die Eignerstrategie für die Jahre 2021–2025 beschlossen und die Eckwerte für die strategische Ausrichtung der Bank vorgegeben. Diese Eignerstrategie enthält auch Leitplanken bezüglich der Personal- und Vergütungspolitik. 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 Basler Kantonalbank 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 unter der methodischen Unsicherheitsschwelle von 5 % 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 Vergütungspolitik ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung ausgerichtet und setzt keine Anreize, unangemessene Risiken einzugehen. Die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden wird im Benchmark zu vergleichbaren Kantonal- und Regionalbanken angemessen festgesetzt und erfolgt aufgaben- und leistungsadäquat. Die Vergütungsspanne bewegt sich in einem adäquaten Rahmen und die Mitarbeitenden werden hauptsächlich durch einen Fixlohn vergütet, eine allfällige variable Vergütung kann im Rahmen der üblichen Marktverhältnisse ausgerichtet werden. Die vollständige Eignerstrategie ist auf der [Webseite](#) der Basler Kantonalbank verfügbar.

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 Regierungsrats. Aufgrund der Überarbeitung aller Grundlagendokumente im Zusammenhang mit den Anpassungen der Konzernstrukturen hat der Bankrat am 27. August 2019 das angepasste Reglement «Entschädigung für den Bankrat» einstimmig erlassen. Dieses wurde am 26. November 2019 durch den Regierungsrat genehmigt. Per 1. Januar 2022 wurde das bestehende Reglement mit Beschluss des Bankrats vom 26. Oktober 2021 bezüglich der Versicherung der Vergütungen im Rahmen der beruflichen Vorsorge nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 sowie nach dem Reglement der Pensionskasse der Basler Kantonalbank ergänzt. Das Reglement wurde vom Regierungsrat am 23. November 2021 genehmigt. In diesem Reglement werden die Entschädigungen geregelt, die den Mitgliedern des Bankrats für ihre Tätigkeit im Rahmen des Bankratsmandats ausgerichtet werden. Zudem definiert das Reglement auch die Offenlegung von weiteren Entschädigungen und Vergütungen, die Mitglieder des Bankrats oder ihnen nahestehende Personen 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. September 2019 in Kraft und regelt unter anderem die Vergütungsgrundsätze der Basler Kantonalbank. Der vorliegende Vergütungsbericht richtet sich nach dem Vergütungsreglement vom 1. September 2019.

Am 31. Mai 2023 hat der Bankrat das Vergütungsreglement per 1. Januar 2024 grundlegend angepasst. Der variable Anteil an der Gesamtvergütung wird deutlich reduziert und beträgt ab 2024 maximal 30 % der jeweiligen Grundvergütung. Ein Grossteil der Mitarbeitenden erhält ab 2024 ausschliesslich eine fixe Grundvergütung ohne variable Anteile. Fach- und Führungskarrieren werden in der neuen, transparenten Funktionslandschaft gleichermassen gefördert und unterstützt. Die marktconforme, faire und einfach strukturierte Vergütung spricht im Markt Talente an, unterstützt die Zusammenarbeit im Team und schafft keine Anreize, unangemessene Risiken einzugehen.

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.

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 (VNA) 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 zuhanden 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. Er besteht seit dem 1. April 2021 aus folgenden vier Mitgliedern: Urs Berger (Vorsitz), Adrian Bult, Mathis Büttiker und Dr. Christine Hehli Hidber.

Der VNA 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.

Aufgaben und Befugnisse in den Konzernfinanzgesellschaften

- Vorbereiten von Geschäften des Bankrats (BKB) und des Verwaltungsrats (Bank Cler):
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 von 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) sowie der Mitglieder der zweiten Führungsebene und des Chief Risk Officer;
 - Vergütungspolitiken und die darauf abgestimmten Vergütungsmodelle der Konzernfinanzgesellschaften;
 - Anpassungen der Reglemente der Konzernfinanzgesellschaften 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 Konzernfinanzgesellschaften;
 - Anpassungen der Reglemente über das Entschädigungsmodell für die Oberleitungsorgane der Konzernfinanzgesellschaften;
 - jährliche Festlegung der Eckwerte der Personalpolitik und die jährliche Genehmigung der Personalbudgets der Konzernfinanzgesellschaften;
 - jährliche Festlegung des Bonuspools der Konzernfinanzgesellschaften;
 - jährliche Festlegung der vergütungsrelevanten EP-Ziele sowie der EP-Werte der Konzernfinanzgesellschaften, ab welchen kein Bonustopf mehr finanziert wird;
 - Entwurf des jährlichen Vergütungsberichts der BKB (nur BKB) als Teil des Geschäftsberichts;
 - Ausrichtung von Spontanprämien und Gelegenheitsvergütungen im Gesamtbetrag von über 1 Mio. CHF durch die Konzernfinanzgesellschaften;
 - Abschluss von bzw. Anschluss an sowie die Kündigung von bzw. der Austritt aus Gesamtarbeitsverträgen mit repräsentativen Personalorganisationen durch die Konzernfinanzgesellschaften;
 - Anpassungen der Grundzüge der Pensionskassenregelungen und Anpassungen mit finanziellen Auswirkungen für die Konzernfinanzgesellschaften als Arbeitgeberinnen;
 - Ausrichtung von Antrittsentschädigungen, die im Einzelfall den Betrag von 250 000 CHF übersteigen (nur BKB);
 - Finanzierung resp. Genehmigung von zusätzlichen Renten in besonderen Situationen an ehemalige Mitarbeitende;
 - Ausrichtung eines Pro-rata-Anteils der aufgeschobenen Vergütung bei vorzeitiger Pensionierung.

- Entscheidungsbefugnisse in eigener Kompetenz für die BKB / vorbereitende Aufgaben für die Bank Cler: In eigener Kompetenz entscheidet der Vergütungs- und Nominationsausschuss (VNA) für den Bankrat abschliessend in den nachfolgenden 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 Richtwertboni für: (1) BKB: die Mitglieder der Geschäftsleitung, die Leitung des Konzerninspektorats 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 350 000 CHF voraussichtlich übersteigt. Die Festlegung der jährlichen Zielvereinbarungen mit dem CEO der BKB und dem Vorsitz der Geschäftsleitung der Bank Cler sowie die Bestimmung der variablen Vergütungen aufgrund der Beurteilung der Zielerreichung durch den Präsidenten des Bankrats (BKB) bzw. des Verwaltungsrats (Bank Cler);
- Festsetzung der konkreten einzelnen Vergütungen, wie individuelle Grundsäläre, Spesenpauschalen und variable Vergütungen für: (1) BKB: die Mitglieder der Geschäftsleitung, die Leitung des Konzerninspektorats, den Chief Risk Officer sowie für alle Mitarbeitenden, deren individuelle Total Compensation für ein bestimmtes Geschäftsjahr den Betrag von 500 000 CHF voraussichtlich übersteigt. (2) Bank Cler: die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie für alle Mitarbeitenden, deren individuelle Total Compensation für ein bestimmtes Geschäftsjahr den Betrag von 350 000 CHF voraussichtlich übersteigt;
- Ausrichtung von Spontanprämien und Gelegenheitsvergütungen im Gesamtbetrag von 100 000 CHF bis maximal 1 Mio. CHF;
- In begründeten Ausnahmefällen die Genehmigung von Antrittschädigungen für: (1) BKB: Mitglieder der Geschäftsleitung, die Leitung Konzerninspektorat, den Chief Risk Officer, die im Einzelfall maximal 250 000 CHF betragen, und für übrige Mitarbeitende, die im Einzelfall zwischen 100 000 CHF und maximal 250 000 CHF betragen, soweit solche gemäss den zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht unzulässig sind. (2) Bank Cler: Mitglieder der Geschäftsleitung (jeder Betrag) und für übrige Mitarbeitende, die im Einzelfall den Betrag von 50 000 CHF 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;
- Beurteilung von Leistung und Potenzial der Mitglieder der Geschäftsleitung, Review der Schlüsselfunktionen im Konzern und Besprechung möglicher Nachfolgekandidaten für die Schlüsselfunktionen im Konzern;
- 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 Leitung des Konzerninspektorats 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 350 000 CHF voraussichtlich übersteigt;
- Entscheid für die oben 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 Vergütungsreglement;
- Genehmigung der Spesenregelung und des Zusatzspesenreglements der Basler Kantonalbank bzw. der Bank Cler für das leitende Personal;
- 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 Konzernfinanzgesellschaften.

- 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 fasst zuhanden des Bankrats und des Verwaltungsrats der Bank Cler Kommentare zum jeweiligen internen Vergütungsbericht und berichtet darin insbesondere zu den in den Vergütungsreglementen der Konzernfinanzgesellschaften 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 Konzerninspektorat (interne Revision) überprüfen, ob die Ausgestaltung und die Umsetzung des Vergütungssystems den Vergütungsreglementen der Konzernfinanzgesellschaften und der darin festgelegten Vergütungspolitik sowie den einschlägigen gesetzlichen Regelungen und den Weisungen der Aufsichtsbehörden entsprechen. Der Bericht des Konzerninspektorats ist den Oberleitungsorganen der Konzernfinanzgesellschaften 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.

Aufgaben und Befugnisse im Konzern

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 Bankratstätigkeit 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 acht ordentliche VNA-Sitzungen und ein halbtägiger Workshop im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Vergütungspolitik per 1. Januar 2024 gemeinsam mit einem externen Berater statt. Die Sitzungsdauer betrug im Durchschnitt zwei Stunden.

Präsident des Bankrats

Der Präsident bzw. die Präsidentin des Bankrats legt in Abstimmung mit dem Vergütungs- und Nominationsausschuss jährlich die Zielvereinbarung mit dem CEO der BKB 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.

Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze sind in den oben erwähnten gesetzlichen Grundlagen, der vom Regierungsrat beschlossenen Eignerstrategie und den internen Reglementen festgelegt und sehen Folgendes vor:

- Die Vergütungspolitik ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Basler Kantonalbank ausgerichtet und setzt keine Anreize, unangemessene Risiken einzugehen;
- Die Vergütungsregelungen von Mitarbeitenden sollen keine Interessenkonflikte verursachen und die Unabhängigkeit der Kontrolleinheiten fördern;
- Der Bankrat stellt sicher, dass die Gesamtvergütung absolut und im Quervergleich zu vergleichbaren Kantonal- und Regionalbanken angemessen festgesetzt wird. Den Vergütungsspannen innerhalb der BKB werden adäquate Grenzen gesetzt;
- Die BKB vergütet ihre Belegschaft hauptsächlich durch einen Fixlohn. Eine allfällige variable Vergütung soll im Rahmen der üblichen Marktverhältnisse bleiben. Die Mittel für variable Lohnanteile müssen durch den Bankrat begründet und bewilligt werden. Die variable Vergütung muss Anreize für unverhältnismässiges Risikoverhalten vermeiden und soll ab einer gewissen Höhe mit zeitlichem Aufschub erfolgen;
- Es werden keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet;
- Die Vergütung erfolgt aufgaben- und leistungsadäquat, indem geeignete quantitative und qualitative Kriterien in die Leistungsbeurteilung einfließen. Die BKB bezahlt Männern und Frauen für eine gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn.

Die Marktkonformität der Vergütung wird in angemessenen Zeitabständen mittels Benchmarking-Analysen überprüft. Dabei werden vor allem Marktvergleiche mit anderen Kantonalbanken sowie weiteren Finanzdienstleistern im Schweizer Markt mit vergleichbarem Geschäftsmodell unter Berücksichtigung der Anzahl Mitarbeitenden, der Grösse sowie des Umsatzes genutzt. Im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Vergütungspolitik per 1. Januar 2024 wurden alle Vergütungen mittels extern eingekauften Benchmarkdaten auf ihre Marktkonformität überprüft.

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 funktionsspezifische Gesamtentschädigung. Diese besteht aus einer Grundentschädigung in der Höhe von 55 000 CHF und den folgenden Funktionspauschalen:

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

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 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.

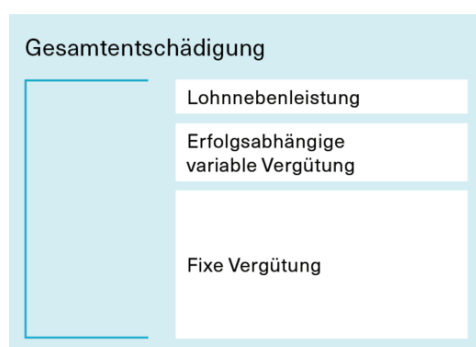
Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung

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);
- Lohnnebenleistungen wie Sonderprämien (z.B. Dienstjubiläumsprämien, Spontanprämien).

Zusammensetzung der Gesamtvergütung



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.

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.

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.

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 (EP) 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 2023 wurde das EP-Gesamtbankziel des CEO mit 40 % gewichtet, bei den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung mit 25 % bis 40 %. Der Anteil von ESG relevanten Zielen bei der Geschäftsleitung unterscheidet sich nach Funktion. Im Bereich «Soziales» wurden 2023 für alle Mitglieder der Geschäftsleitung Ziele zur Mitarbeitendenentwicklung und zur Kundenzufriedenheit verankert. Diese betragen bei allen Mitgliedern der Geschäftsleitung 20 % der gesamten Ziele. Im Bereich «Unternehmensführung/Governance» wurde bei allen Geschäftsleitungsmitgliedern ein Economic-Profit-Ziel auf Ebene Gesamtbank resp. die risikoadjustierte Profitabilität verankert (zwischen 25 % und 40 %).

Werden sowohl das Economic-Profit-Ziel auf Gesamtbankebene als auch die Bereichs- und individuellen Ziele zu 100 % erfüllt und die Compliance-Lage sowie das Leben der Werte und Führungsleitsätze 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 35,8 % (Vorjahr: 35,7 %) seines Personalaufwandes und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung im Durchschnitt 27,8 % (Vorjahr: 30,0 %) ihres Personalaufwandes.

Auszahlung

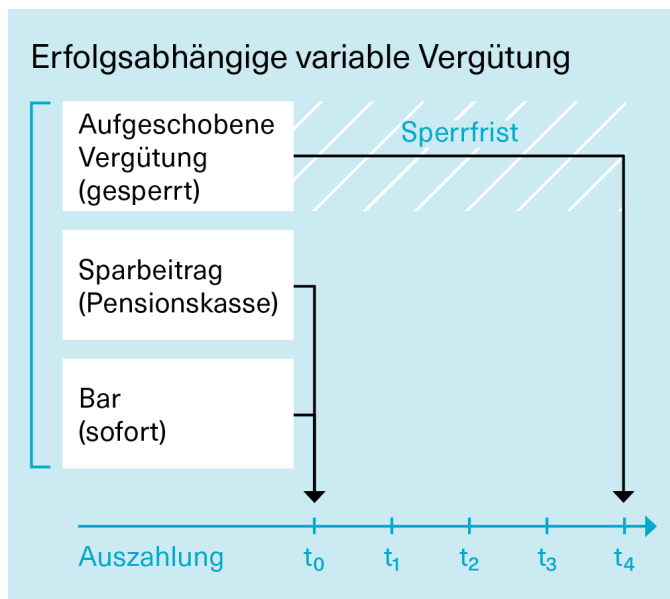
Während ein Teil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung sofort in bar ausbezahlt wird («Bar»), unterliegt ein weiterer Anteil («Aufgeschobene Vergütung») einer Sperrfrist von vier Jahren, um die Mitglieder der Geschäftsleitung auch an der zukünftigen Entwicklung und den Risiken zu beteiligen. In Abhängigkeit 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 ein 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).

Auszahlung der variablen Vergütung



Weitere vergütungsrelevante Aspekte

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.

Vorsorgeleistungen und Renten

Die Mitarbeitenden der Basler Kantonalbank und die Bankratsmitglieder sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 sowie gemäss Voraussetzungen des Reglements der Pensionskasse der Basler Kantonalbank bei der Pensionskasse der Basler Kantonalbank versichert. Auf den Entschädigungen werden die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträge (v.a. AHV/IV/EO und ALV) entrichtet.

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.

Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Geschäftsleitung

Die Verträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung sehen bis 31. Dezember 2023 eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor. Mit Einführung der neuen Vergütungspolitik ab 1. Januar 2024 beträgt die Kündigungsfrist bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung drei Monate. Klauseln betreffend Konkurrenz- und Abwerbverbote sind nicht vereinbart. Ab 1. Januar 2024 ist ein nachvertragliches Abwerbverbot in den Verträgen der Mitglieder der Geschäftsleitung verankert.

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.

Kontrollwechselklauseln

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

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.

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen ausserhalb des Unternehmens

Die 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 [«Mitglieder des Bankrats»](#) und [«Mitglieder der Geschäftsleitung»](#).

Vergütungen im Berichtsjahr

Mit Ausnahme der quantitativen Angaben in den nachfolgenden Tabellen dieses Kapitels wird der Vergütungsbericht von der externen Revisionsstelle nicht geprüft.

Die quantitativen Angaben in den Tabellen der nachfolgenden Kapitel 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.

Geschlechterraichtwert

Die Basler Kantonalbank legt Wert auf eine ausgewogene Zusammensetzung des Bankrats in Bezug auf die wesentlichen Kompetenzen und auf die Geschlechter der einzelnen Mitglieder. Der Frauenanteil im Bankrat beläuft sich per 31. Dezember 2023 auf 56 %. Somit übertrifft die Basler Kantonalbank bereits heute die ab 1. Januar 2026 offenzulegenden gesetzlichen Vorgaben für einen adäquaten Geschlechterraichtwert von 30 % in Oberleitungsorganen.

Mitglieder des Bankrats

Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats

Per 31.12.2023 aktive Bankräte		Honorare ¹	Total Bruttoent- schädigung	Sozial- versicherungs- leistungen	Total Aufwand 2023	Total Aufwand 2022
		in CHF	in CHF	in CHF	in CHF	in CHF
Adrian Bult	Präsident	215 000	215 000	56 541	271 541	271 875
Dr. Christine Hehli Hidber	Vizepräsidentin	85 000	85 000	6 568	91 568	91 568
Urs Berger		84 500	84 500	4 486	88 986	88 453
Mathis Büttiker		65 000	65 000	5 023	70 023	70 023
Dr. Jacqueline Henn		65 000	65 000	13 213	78 213	76 165
Priscilla M. Leimgruber		65 000	65 000	5 023	70 023	70 023
Domenico Scala		87 000	87 000	6 722	93 722	93 722
Karoline Sutter		97 175	97 175	18 871	116 046	108 776
Prof. Dr. Kristyna Ters		65 000	65 000	5 656	70 656	70 023
Vergütungen an Mitglieder des Bankrats 2023		828 675	828 675	122 103	950 778	
Vergütungen an Mitglieder des Bankrats 2022		824 600	824 600	116 027		940 627

¹ Inkl. Grundentschädigung und Funktionspauschale(n) und Kinderzulagen.

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.

Sicherheiten, Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Bankrats

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

Mitglieder der Geschäftsleitung

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

per 31.12.2023 aktive und im Jahr 2023 ausgeschiedene Geschäftsleitungsmitglieder	Erfolgsabhängige variable Vergütungen			Total Entschädigung	Sparplan (erfolgsabhängig) ³	Sozial- und Vorsorgeleistungen Arbeitgeber ⁴	Total Personalaufwand
	Lohn fix ¹	Bar	Aufgeschobene Vergütung ²				
	in CHF	in CHF	in CHF				
Höchstverdienende Person 2023 (CEO)	564 000	247 817	140 253	952 070	12 654	153 649	1 118 373
Vergütungen 2023 an die Geschäftsleitungsmitglieder (6 Personen)⁵	2 414 367	806 623	376 011	3 597 001	161 121	582 214	4 340 336
Höchstverdienende Person 2022 (CEO)	539 000	179 085	129 682	847 767	61 753	128 343	1 037 863
Vergütungen 2022 an Geschäftsleitungsmitglieder (7 Personen)	2 394 012	752 292	342 894	3 489 198	206 126	574 596	4 269 920

¹ Inkl. Pauschalspesen, Autopauschalspesen, Familienzulagen, Treueprämien, Antrittsentzündigung bei Özlem Civelek.

² Dieser Teil der variablen Vergütung gilt als EP-Cash-Plan (= aufgeschobene Vergütung). Die Vestingperiode dauert vier Jahre, d.h. bis März 2028. Erst dann wird der EP-Cash-Plan den betroffenen Mitarbeitenden überwiesen (siehe Vergütungsbericht Kapitel "Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung" - Auszahlung).

³ Da der maximal versicherbare Lohn in der Pensionskasse (882 000 CHF) bereits mit dem Fixlohn und einem Teil der erfolgsabhängigen variablen Vergütung überschritten wurde, entspricht der Beitrag in den Sparplan weniger als dem reglementarisch festgelegten Sechstel. Der nicht in die Pensionskasse einzahlbare Beitrag wird in bar ausgerichtet.

⁴ Beinhaltet auch die Sozialversicherungsleistungen auf den aufgeschobenen Vergütungen aus Vorperioden, welche in der Berichtsperiode definitiv überwiesen wurden.

⁵ Geschäftsleitungsmitglieder per 31. Dezember 2023: Basil Heeb (CEO), Christoph Auchli, Regula Berger, Raphael Helbling, Özlem Civelek; Andreas Ruesch hat seine operative Tätigkeit als Bereichsleiter Vertrieb Privatkunden und Mitglied der Geschäftsleitung per 5. Dezember 2023 beendet. Das Arbeitsverhältnis endet per 30. Juni 2024.

Sicherheiten, Darlehen und Kredite an die Mitglieder der Geschäftsleitung

Sicherheiten/Darlehen/Kredite ¹	in CHF
per 31.12.2023 aktive und im Jahr 2023 ausgeschiedene Geschäftsleitungsmitglieder	
Höchstverdienende Person 2023 (CEO)	1 225 000
Sicherheiten/Darlehen/Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder 2023 (6 Personen)	4 167 691
Höchstverdienende Person 2022 (CEO)	1 229 530
Sicherheiten/Darlehen/Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder 2022 (6 Personen)	4 195 860
Geschäftsleitung höchster Kredite (Andreas Ruesch)	1 910 955

¹ Mitglieder der Geschäftsleitung deren Arbeitsverhältnisse in den Vorjahren beendet wurden, 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.

Die Basler Kantonalbank legt Wert auf eine ausgewogene Zusammensetzung der Geschäftsleitung in Bezug auf die wesentlichen Kompetenzen und auf die Geschlechter der einzelnen Mitglieder. Der Frauenanteil in der Geschäftsleitung beläuft sich per 31. Dezember 2023 auf 33 %. Somit übertrifft die Basler Kantonalbank bereits heute die ab 1. Januar 2026 offenzulegenden gesetzlichen Vorgaben für einen adäquaten Geschlechterrichtwert von 20 % 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.

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 Martin Rohner, welcher per 1. Januar 2023 in den Beirat Nachhaltigkeit gewählt wurde und den Vorsitz übernommen hat wirken Dr. Nicola Blum, Christian Etzensperger, Dr. Barbara E. Ludwig und Raphael Richterich im Beirat Nachhaltigkeit mit. Der frühere Vorsitzende Kaspar Müller-Blum ist am 31. Dezember 2022 aus dem Beirat ausgetreten.

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 Beirats 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

Per 31.12.2023 aktive Beiräte	Honorare ¹ in CHF	Total Brutto- entschädigung in CHF	Sozial- und Vorsorgeleistungen in CHF	Total Personalaufwand in CHF
Martin Rohner (Vorsitzender)	5 000	5 000	386	5 386
Christian Etzensperger	4 000	4 000	309	4 309
Dr. Nicola Blum	4 000	4 000	309	4 309
Dr. Barbara E. Ludwig	4 000	4 000	–	4 000
Raphael Richterich	4 000	4 000	309	4 309
Vergütungen 2023 an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit	21 000	21 000	1 313	22 313
Vergütungen 2022 an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit	24 250	24 250	1 043	25 293

¹ Grundentschädigung inkl. Sitzungsgelder.

Per 1. Januar 2023 hat Martin Rohner den Vorsitz von Kaspar Müller im Beirat Nachhaltigkeit übernommen.

Sicherheiten, Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit

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

Bestand der Beteiligungen

Mitglieder des Bankrats

Gemäss Reglement «Entschädigung für den Bankrat» wurden dem Bankrat für das Berichtsjahr 2023 keine BKB-Partizipationsscheine zugeteilt.

Per 31. Dezember 2023 halten die Mitglieder des Bankrats die folgende Anzahl BKB-Partizipationsscheine:

Beteiligungen der Mitglieder des Bankrats	Total BKB-Partizipationsscheine ¹
Urs Berger	42
Karoline Sutter	161
Partizipationsscheine der Mitglieder des Bankrats 2023	203
Partizipationsscheine der Mitglieder des Bankrats 2022	203

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 %.

Die Mitglieder des Bankrats halten nur freie Titel, es werden keine gesperrten Titel von den Bankräten gehalten.

Mitglieder der Geschäftsleitung

Gemäss Vergütungsreglement wurden der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2023 keine BKB-Partizipationsscheine zugeteilt.

Per 31. Dezember 2023 halten die Mitglieder der Geschäftsleitung die folgende Anzahl BKB-Partizipationsscheine:

Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung	Total BKB-Partizipationsscheine ¹
Christoph Auchli	176
Partizipationsscheine der Mitglieder der Geschäftsleitung 2023	176
Partizipationsscheine der Mitglieder der Geschäftsleitung 2022	176

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 %.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung halten nur freie Titel, es werden keine gesperrten Titel von den Geschäftsleitungsmitgliedern gehalten.

Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit

Per 31. Dezember 2023 halten die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit weder Partizipationsscheine der Basler Kantonalbank noch Wandel- oder Optionsrechte, welche zum Bezug von Partizipationsscheinen berechtigen.

Mitarbeitende

Analog zur Regelung bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung werden den Mitarbeitenden der Basler Kantonalbank seit dem 1. Januar 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. Dezember 2023 gehalten werden.