

Vergütungs- bericht

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

Einleitung Vergütungsbericht

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 OR 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 2024 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 11. Juli 2024), 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. Sie 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.

Die Eignerstrategie, die vom Regierungsrat festgelegt wird, gibt neben den Eckwerten für die strategische Ausrichtung auch die Leitplanken bezüglich der Personal- und Vergütungspolitik vor.

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.

Das aktuelle Vergütungsreglement trat am 1. Januar 2024 in Kraft. Mit ihm wurde der variable Anteil an der Gesamtvergütung deutlich reduziert und auf maximal 30% der Grundvergütung limitiert. Ausserdem werden in der neuen Funktionslandschaft Fach- und Führungskarrieren gleichermassen gefördert und unterstützt.

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. Januar 2024 in Kraft und regelt unter anderem die Vergütungsgrundsätze der Basler Kantonalbank.

Mit dem neuen, ab 1. Januar 2024 gültigen, Vergütungsreglement wird der variable Anteil an der Gesamtvergütung deutlich reduziert und beträgt 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 marktkonforme, faire und einfach strukturierte Vergütung spricht im Markt Talente an, stärkt die Motivation der Mitarbeitenden, 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 (VNA)

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 den 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 VNA der BKB 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;
- Anpassung 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;
- Anpassung 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;
- Anpassung der Grundzüge der Pensionskassenregelungen und Anpassungen mit finanziellen Auswirkungen für die Konzernfinanzgesellschaften als Arbeitgeberinnen;
- Ausrichtung von Antrittsentschädigungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung;
- Finanzierung resp. Genehmigung von zusätzlichen Renten in besonderen Situationen an ehemalige Mitarbeitende.

- **Entscheidungsbefugnisse in eigener Kompetenz für die BKB / vorbereitende Aufgaben für die Bank Cler:**

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

- Festlegung der jährlichen Zielvereinbarungen mit dem/der CEO der BKB und dem/der CEO der Bank Cler sowie die Bestimmung der freiwilligen und diskretionären variablen Vergütung aufgrund der Beurteilung der Zielerreichung durch den Präsidenten resp. die Präsidentin des Bankrats (BKB) bzw. des Verwaltungsrats (Bank Cler);
- Festsetzung der konkreten einzelnen Vergütungen, wie individuelle Grundvergütungen, Spesenpauschalen und der freiwilligen und diskretionären variablen Vergütung für:
 - (1) BKB: Die Mitglieder der Geschäftsleitung, die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung, die Leitung des Inspektorats und den Konzern Chief Risk Officer;
 - (2) Bank Cler: Die Mitglieder der Geschäftsleitung;
- Ausrichtung von Spontanprämien und Gelegenheitsvergütungen im Gesamtbetrag von 100 000 CHF bis maximal 1 Mio. CHF;
- In begründeten Ausnahmefällen die Genehmigung von Antrittsschädigungen an alle Mitarbeitenden (unter Ausschluss der Mitglieder der Geschäftsleitung), die im Einzelfall den Betrag von 50 000 CHF übersteigen;
- 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 der freiwilligen und diskretionären variablen 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 Konzern Chief Risk Officer;
 - (2) Bank Cler: die Mitglieder der Geschäftsleitung;
- 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 des Vergütungsreglements 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 im Vergütungsreglement vorgesehenen Punkten und legt den jeweiligen internen Vergütungsbericht und den jeweiligen Kommentar zum internen 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. Er berichtet den Oberleitungsorganen der Konzernfinanzgesellschaften über seine Erkenntnisse und unterbreitet ihnen die sich daraus ergebenden Anträge. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss kann dafür externe Fachleute beziehen.

- **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 dem Vergütungsreglement und der darin festgelegten Vergütungspolitik sowie den einschlägigen gesetzlichen Regelungen und den Weisungen der Aufsichtsbehörden entspricht. 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 Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung, sofern diese Vergütungen spezifisch für die Funktion als Mitglied der Konzernleitung vorgesehen sind;
- Die Vorbereitung von Personalfragen betreffend die Mitglieder der Konzernleitung, sofern diese Vergütungen spezifisch für die Funktion als Mitglied der Konzernleitung vorgesehen sind.

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 VNA 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 Sitzungen des VNA statt. Zusätzlich wurden zwei Anträge via Zirkularbeschluss genehmigt. 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 die freiwillige und diskretionäre 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 am langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Konzernfinanzgesellschaften auszurichten. Die Struktur und die Höhe der Vergütung müssen mit der Risikopolitik der Konzernbanken übereinstimmen und das Risikobewusstsein fördern.
- 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 bezahlt dem Grossteil ihrer Belegschaft hauptsächlich eine fixe Grundvergütung. Ausgewählte Funktionen erhalten eine variable Vergütung, welche für keine Funktion mehr als 30 % der Grundvergütung betragen darf. Die Mittel für variable Lohnanteile müssen durch den Bankrat in Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg begründet und bewilligt werden.
- 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.

Im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Vergütungspolitik per 1. Januar 2024 wurden alle Vergütungen mittels externen eingekauften Benchmark-Daten überprüft.

Die Marktkonformität der Vergütung wird in angemessenen Zeitabständen mittels Benchmark-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 externen eingekauften Benchmark-Daten auf ihre Marktkonformität überprüft und im Sommer 2024 erneut über einen Benchmark validiert.

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 CHF 55 000 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 ausbezahlt. 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.

Die Bankratsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit jährlich eine funktionsspezifische Gesamtentschädigung.

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 BKB.

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 BKB ausgerichtet und getragen. Die Bank Cler richtet für diese Tätigkeiten keine weitere Entschädigung aus.

Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung

Das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung wurde mit der Einführung der neuen Vergütungspolitik per 1. Januar 2024 angepasst.

Die Gesamtentschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus den drei folgenden Komponenten:

- Fixe Grundvergütung
- Erfolgsabhängige, freiwillige und diskretionäre variablen Vergütung
- Lohnnebenleistungen (z.B. Treueprämien, Beitrag an Weiterbildung, Lunch-Check)

Fixe Grundvergütung

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine Grundvergütung, die jährlich in zwölf Monatsraten in bar ausbezahlt wird. Die Festlegung der Höhe der Grundvergütung liegt innerhalb des im Vergütungsreglement gesetzten Rahmens und wird jeweils im Januar überprüft.

Die im Zusammenhang mit der Geschäftsausübung anfallenden Spesen werden von der Bank übernommen und sind kein Element der Vergütung. Zur Vereinfachung der Verfahren werden an die Geschäftsleitung und weitere definierte Mitarbeiterkreise Pauschalspesen ausgerichtet. Diese Pauschalspesen sind mit der Steuerbehörde des Kantons Basel-Stadt abgestimmt, im Spesenreglement verankert und haben keinen Vergütungscharakter.

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

Erfolgsabhängige, freiwillige und diskretionäre variablen Vergütung

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

Die variable Vergütung dient der Beteiligung der Mitglieder der Geschäftsleitung am nachhaltigen Unternehmenserfolg. Sie ist jedoch nicht vertraglich geschuldet und stellt eine echte Gratifikation dar, die keinen Rechtsanspruch begründet. Die Auszahlung erfolgt im März des Folgejahres, vorbehaltlich anderer behördlicher oder gerichtlicher Anordnungen.

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 2024 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 2024 für alle Mitglieder der Geschäftsleitung Ziele zur Mitarbeitermotivation 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 %).

Die variable Vergütung dient der Beteiligung der Mitglieder der Geschäftsleitung am nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Bei Unter- oder Übererfüllung der Ziele kann die variable Vergütung entsprechend auf 0 % bis maximal 30 % der Grundvergütung herunter- bzw. heraufgesetzt werden.

Im Berichtsjahr betrug die erfolgsabhängige, variable Vergütung beim CEO 15,9 % seiner fixen Grundvergütung und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung im Durchschnitt 15,6 % ihrer fixen Grundvergütung. Das Vergütungsreglement enthält zudem absolute Höchstbeträge für die einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin pro Geschäftsjahr zustehende fixe Grundvergütung (höchstens 769 080 CHF ohne Spesen) und eine Begrenzung des Anteils der variablen Entschädigung auf maximal 30 % der Grundvergütung.

EP-Cash-Plan, zugeteilt bis Geschäftsjahr 2023

Jeweils im Frühjahr wird nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist die aufgeschobene Vergütung (EP-Cash-Anteil) ausgerichtet. 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. Mit Inkrafttreten des neuen Vergütungsreglements per 1. Januar 2024 wurde der EP-Cash-Plan mit Wirkung auf das Geschäftsjahr 2024 abgeschafft. Die Auszahlung der letztmals aufgeschobenen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt im März 2028.

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 Vergütungsreglement grundsätzlich pro rata bemessen. Dem Vergütungs- und Nominationsausschuss bleibt in ausserordentlichen Fällen ein abweichender Entscheid vorbehalten.

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

Mit Einführung der neuen Vergütungspolitik ab 1. Januar 2024 beträgt die Kündigungsfrist bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung drei Monate. Seit 1. Januar 2024 ist ein nachvertragliches Abwerbeverbot 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 Mitarbeitenden.

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.

Geschlechter-Richtwert

Die Basler Kantonalbank legt Wert auf eine ausgewogene Zusammensetzung des Bankrats in Bezug auf die wesentlichen Kompetenzen und auf die Geschlechter der einzelnen Mitglieder.

Per 31. Dezember 2024 liegt der Frauenanteil im Bankrat bei 56 % und in der Geschäftsleitung bei 33 %.

Mitglieder des Bankrats

Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats

Per 31.12.2024 aktive Bankräte	Honorare ¹	Total Bruttoent- schädigung	Sozial- versicherungs- leistungen	Total Aufwand 2024	Total Aufwand 2023	
	in CHF	in CHF	in CHF	in CHF	in CHF	
Adrian Bult	Präsident	215 000	215 000	26 508	241 508	271 541
Dr. Christine Hehli Hidber	Vizepräsidentin	85 000	85 000	6 525	91 525	91 568
Urs Berger		85 500	85 500	4 518	90 018	88 986
Mathis Büttiker		65 000	65 000	4 990	69 990	70 023
Dr. Jacqueline Henn		65 000	65 000	13 817	78 817	78 213
Priscilla M. Leimgruber		65 000	65 000	4 990	69 990	70 023
Domenico Scala		87 000	87 000	6 679	93 679	93 722
Karoline Sutter		96 900	96 900	18 828	115 728	116 046
Prof. Dr. Kristyna Ters		65 000	65 000	12 589	77 589	70 656
Vergütungen an Mitglieder des Bankrats 2024		829 400	829 400	99 444	928 844	
Vergütungen an Mitglieder des Bankrats 2023		828 675	828 675	122 103		950 778

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

Sicherheiten/Darlehen/Kredite ¹	Funktion	31.12.2024 in CHF	31.12.2023 in CHF
Per 31.12.2024 aktive Bankräte			
Urs Berger	Bankrat	1 120 000	-
Sicherheiten/Darlehen/Kredite der Mitglieder des Bankrats		1 120 000	-

¹ Die Position «Sicherheiten/Darlehen/Kredite» beinhaltet auch von der Bank Cler gewährte Kredite per 31. Dezember 2024 der aktiven Bankratsmitglieder.

Mitglieder der Geschäftsleitung

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

per 31.12.2024 aktive und im Jahr 2024 ausgeschiedene Geschäftsleitungsmitglieder	Fixe Vergütung ¹	Erfolgsabhängige variable Vergütungen			Sachleistungen und weitere Vergütungskomponenten ³	Total Vergütungen	Sparplan (erfolgsabhängig) ⁴	Sozial- und Vorsorgeleistungen Arbeitgeber ⁵	Total Personalaufwand
		Bar	Aufgeschobene Vergütung ²						
		in CHF	in CHF	in CHF					
Höchstverdienende Person 2024 (Basil Heeb)	787 730	118 825	---	5 725	912 280	---	239 866	1 152 146	
Vergütungen an Geschäftsleitungsmitglieder 2024 (7 Personen)⁶	3 146 179	420 627	---	59 403	3 626 209	---	838 951	4 465 160	
Höchstverdienende Person 2023 (Basil Heeb)	564 000	247 817	140 253	---	952 070	12 654	153 649	1 118 373	
Vergütungen an Geschäftsleitungsmitglieder 2023 (7 Personen)	2 414 367	806 623	376 011	---	3 597 001	161 121	582 214	4 340 336	

¹ Inkl. Pauschalspesen, Autopauschalspesen.

² Die per 1. Januar 2024 umgesetzte neue Vergütungspolitik sieht keine aufgeschobenen Vergütungen (=EP Cash Plan) mehr vor.

³ Behinhaltet den Beitrag des Arbeitgebers an die Mittagsverpflegung (Lunch-Checks), Beiträge des Arbeitgebers an individuelle Weiterbildungen sowie die Jubiläumsmünze zu 125 Jahre BKB.

⁴ Die per 1. Januar 2024 umgesetzte neue Vergütungspolitik sieht keine Einzahlungen in den Sparplan der Pensionskasse der BKB mehr vor.

⁵ Beinhaltet auch die Sozialversicherungsleistungen auf den aufgeschobenen Vergütungen aus Vorperioden, welche in der Berichtsperiode definitiv überwiesen wurden.

⁶ Basil Heeb (CEO), Christoph Auchli, Regula Berger, Raphael Helbling, Özlem Civelek, Markus Hipp (seit 1. März 2024 definitiv, bis 29. Februar 2024 a.i.), Andreas Ruesch (bis 30. Juni 2024 mit Freistellung ab 5. Dezember 2023).

Sicherheiten, Darlehen und Kredite an die Mitglieder der Geschäftsleitung

Sicherheiten/Darlehen/Kredite ¹	Funktion	31.12.2024 in CHF	31.12.2023 in CHF
per 31.12.2024 aktive und im Jahr 2024 ausgeschiedene Geschäftsleitungsmitglieder			
Markus Hipp ²	Mitglied der Geschäftsleitung	2 292 615	-
Andreas Ruesch ³	Mitglied der Geschäftsleitung	-	1 910 955
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung		2 245 104	2 256 736
Sicherheiten/Darlehen/Kredite der Geschäftsleitungsmitglieder (6 Personen)		4 537 719	4 167 691

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.

² Höchster Kreditbetrag per 31. Dezember 2024 an ein Mitglied der Geschäftsleitung.

³ Höchster Kreditbetrag per 31. Dezember 2023 an ein Mitglied der Geschäftsleitung. Das Arbeitsverhältnis endete per 30. Juni 2024.

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 2024 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. Die BKB gewährt den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie deren Familienangehörigen auf den von ihnen beanspruchten Bankdienstleistungen branchentypische Vorzugskonditionen. Das Geschäftsvolumen war im Berichtsjahr so gering, dass aus Gründen der Wesentlichkeit auf einen Ausweis der Vergünstigungen verzichtet wird.

Das Arbeitsverhältnis des früheren Geschäftsleitungsmitglieds Andreas Ruesch endete per 30. Juni 2024; seine operative Tätigkeit als Bereichsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung endete per 5. Dezember 2023.

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 Beirat Nachhaltigkeit hat eine beratende Funktion und steht den Gremien der Basler Kantonalbank und der Bank Cler bei ethischen, sozialen und ökologischen Fragestellungen zur Seite.

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 BKB 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 31.12.2024 aktive Beiräte	Honorare ¹ in CHF	Total Brutto- entschädigung in CHF	Sozial- und Vorsorgeleistungen in CHF	Total Personalaufwand in CHF
Martin Rohner (Vorsitzender)	4 500	4 500	345	4 845
Christian Etzensperger	4 000	4 000	307	4 307
Dr. Nicola Blum	2 500	2 500	192	2 692
Dr. Barbara E. Ludwig	3 000	3 000	-	3 000
Raphael Richterich	3 500	3 500	269	3 769
Vergütungen 2024 an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit	17 500	17 500	1 113	18 613
Vergütungen 2023 an die Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit	21 000	21 000	1 313	22 313

¹ Grundentschädigung inkl. Sitzungsgelder.

Im Berichtsjahr 2024 gab es keine Veränderungen in der Zusammensetzung des Beirats.

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 2024 keine BKB-Partizipationsscheine zugeteilt.

Per 31. Dezember 2024 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 2024	203
Partizipationsscheine der Mitglieder des Bankrats 2023	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 und keine gesperrten Titel.

Mitglieder der Geschäftsleitung

Gemäss Vergütungsreglement wurden der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2024 keine BKB-Partizipationsscheine zugeteilt.

Per 31. Dezember 2024 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 2024	176
Partizipationsscheine der Mitglieder der Geschäftsleitung 2023	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 und keine gesperrten Titel.

Mitglieder des Beirats Nachhaltigkeit

Per 31. Dezember 2024 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. Die BKB hat keine verlässlichen Informationen, ob und gegebenenfalls wie viele freie BKB-Partizipationsscheine von Mitarbeitenden per 31. Dezember 2024 gehalten werden.