

Vergütungsbericht

Das Vergütungsmodell der BLKB ist auf Fairness und Stabilität ausgerichtet. So fördern wir eine zukunftsorientierte, motivierende und leistungsorientierte Arbeitskultur.

Als zukunftsorientierte Arbeitgeberin setzt die BLKB auf ein nachhaltiges und auf Stabilität ausgerichtetes Vergütungssystem. Die Vergütungspraxis beruht auf den Komponenten Gesamtbankerfolg, Unternehmensziele, Teamerfolg und individuelle Leistungen.

Hoch qualifizierte, loyale und den Werten der Bank verpflichtete Mitarbeitende sind der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg der BLKB. Sie sind eine Voraussetzung dafür, dass die Bank sich weiterentwickeln und ihre Unternehmensziele erreichen kann. Es ist deshalb wichtig, auf dem Arbeitsmarkt kompetente Mitarbeitende zu gewinnen und diese langfristig zu halten. Ein zentraler Faktor dabei ist ein zeitgemässes und faires Vergütungssystem.

Die folgenden Angaben des Vergütungsberichts beziehen sich auf das Stammhaus der BLKB.

Vergütungspolitik

Grundsätze

Mit einem attraktiven Arbeitsumfeld schafft die BLKB die Voraussetzungen für eine moderne, motivierende und leistungsorientierte Arbeitskultur. Dazu gehört auch eine zeitgemässe, an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und den Werten der BLKB orientierte Vergütungspolitik. Chancengleichheit ist der Bank ein grosses Anliegen. Es gilt gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – unabhängig von Alter und Geschlecht. Die BLKB erfüllt die Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann betreffend Lohngleichheit. 2024 erhielt sie die Zertifizierung «Fair-ON-Pay Advanced» für die Einhaltung der betrieblichen Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Das Zertifikat basiert auf einem von SGS geprüften Analyseprozess, ist vier Jahre gültig und setzt regelmässige Datenauswertungen voraus.

Relevante Erlasse und Vorgaben

Die BLKB orientiert sich bei ihrer Vergütungspolitik an folgenden Erlassen und Vorgaben:

- FINMA-Rundschreiben 2010/1: Vergütungssysteme
- FINMA-Rundschreiben 2016/1: Offenlegung – Banken
- FINMA-Rundschreiben 2017/1: Corporate Governance – Banken
- SIX-Richtlinien für börsenkotierte Gesellschaften

Die BLKB unterliegt als selbstständiges öffentlich-rechtliches Unternehmen nicht direkt den Bestimmungen zum Aktienrecht gemäss Artikel 620–762 OR. Sie erlässt daher keine statutarischen Regeln betreffend Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen und andere Elemente der Entschädigung, über Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen an Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung sowie betreffend die Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen. Die BLKB ist aber bestrebt, sich so weit als möglich an die vergütungsrelevanten Artikel 732–735 OR anzulehnen respektive alle in diesem Zusammenhang bestehenden Bestimmungen – soweit diese direkt anwendbar sind – umzusetzen.

Auf kantonaler Ebene gibt die Eigentümerstrategie des Kantons vor, dass die Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung branchenüblich sein müssen. Die Summe der Vergütungen für Bankrat und Geschäftsleitung soll nicht über dem Durchschnitt vergleichbarer Banken liegen und hat aufgaben- und leistungsadäquat zu sein. Das Vergütungssystem soll den langfristigen Fokus stärken und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswerts ausgerichtet sein. Für den Bankrat legt der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Gesamtvergütung fest.

Per 25. März 2025 trat die aktualisierte Eigentümerstrategie in Kraft. Darin bekräftigt der Kanton die Leitlinien der Vergütungspolitik der BLKB und ergänzt diese punktuell. So soll sich die Vergütung von Bankrat und Geschäftsleitung weiterhin primär an der Branchenüblichkeit sowie am Peer-Vergleich ausrichten. Zusätzlich soll sie sich auch am 1:12-Vergütungsgrundsatz orientieren.

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

Zuständigkeiten und Verfahren

	BR	BRP	SEC	ARC	NCC	GL
Vergütung						
Vergütungspolitik	E				A	A
Jährliche Festlegung Gesamtsumme variable Vergütung	E				A	A
Vergütung an Mitglieder Bankrat	E				A	
Vergütung an CEO	E				A	
Vergütung an übrige Mitglieder Geschäftsleitung	E				A	A (CEO)
Vergütung an Leiter:in Interne Revision				A	E	
Vergütung an übrige Mitarbeitende						E
Lohnnebenleistungen						
						E

BR = Bankrat, BRP = Bankratspräsident:in, SEC = Strategy and Executive Committee, ARC = Audit and Risk Committee, NCC = Nomination and Compensation Committee, GL = Geschäftsleitung, E = Entscheid, A = Antrag

Vergütungssystem

Vergütungsmodell

Die BLKB unterteilt ihr Lohnspektrum den acht Funktionsstufen entsprechend in acht Lohnbänder. Um eine präzise marktkonforme Vergütung zu ermöglichen, ist jedes Lohnband zusätzlich in drei Sublohnbänder unterteilt. Sämtliche Rollen innerhalb der Bank sind einer Funktionsstufe sowie einem Sublohnband zugeordnet. Die jeweiligen Funktionsstufen beziehungsweise Sublohnbänder der Rollen basieren auf den analytisch bewerteten Anforderungen und Kompetenzen. Fach- und Führungskarrieren sind gleichwertig.

Vergütungskomponenten

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

Fixe Vergütung: Der feste Lohnbestandteil richtet sich nach der Rolle der Mitarbeitenden. Sie werden aufgrund ihrer Rolle einer Funktionsstufe und einem Sublohnband zugeteilt, welche massgebend sind für die Lohnfestsetzung.

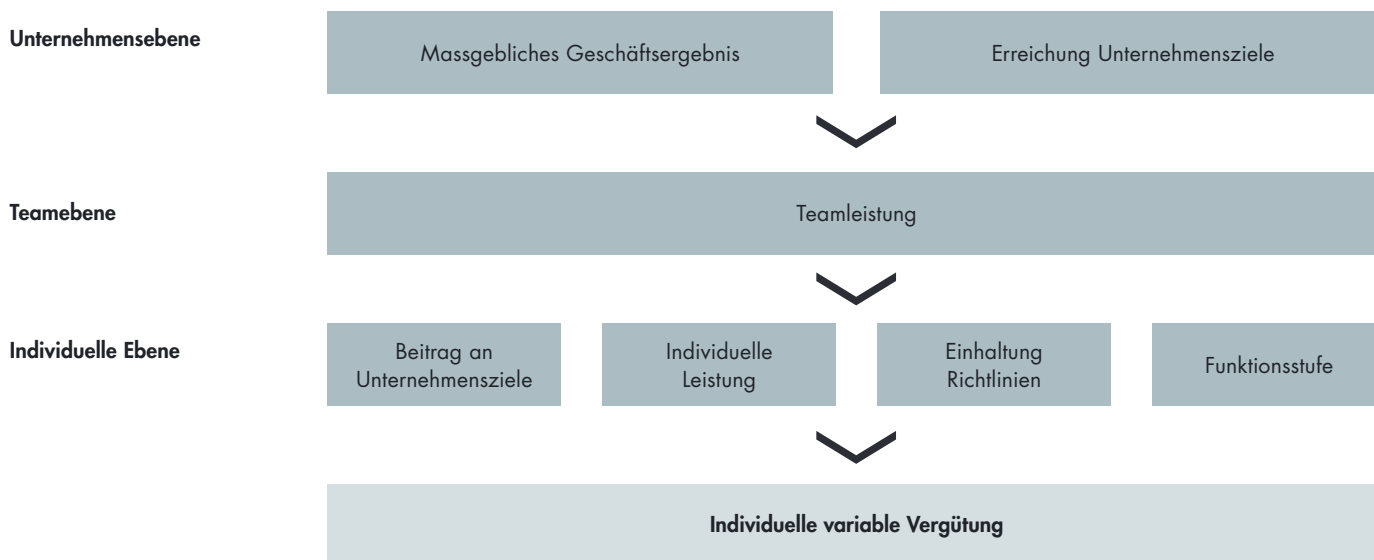
Variable Vergütung: Auf freiwilliger Basis kann die BLKB nach Jahresabschluss zusätzlich eine variable Vergütung entrichten. Die variable Vergütung ist abhängig vom Geschäftsergebnis der Bank und von den individuellen Leistungen der Mitarbeitenden. Es besteht kein genereller Anspruch auf eine variable Vergütung. Weist die Bank kein positives

massgebliches Geschäftsergebnis aus, entfallen sämtliche variablen Vergütungen. Durch den Fokus auf ausserordentliche Leistungen für den Erfolg des Teams wie auch der Gesamtbank stärkt die BLKB die Leistungskultur und die Zukunftsorientierung. Ebenfalls berücksichtigt werden die Einhaltung von Richtlinien, die Funktionsstufe, allfällige Langzeitabwesenheiten (zum Beispiel unbezahlter Urlaub) und die Anstellungsdauer im Berichtsjahr. Die BLKB kann im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung die variable Vergütung pro rata ausrichten.

Pauschalspesen: Die Mitglieder des Bankrats, der CEO, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Mitarbeitenden der Funktionsstufen 5 bis 7 erhalten Pauschalspesen. Bei den Mitgliedern des Bankrats richten sich die Pauschalspesen nach der Rolle und den Aufgaben innerhalb des Bankrats.

Zusatzleistungen (Lohnnebenleistungen): Sämtlichen Mitarbeitenden werden Zinsvorteile bei Krediten und Guthaben sowie Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen gewährt. Zudem erhalten sie Vergünstigungen auf den Bezug von Reka-Geld, einen Beitrag für die Benutzung des öffentlichen Verkehrs, Heirats- und Geburtszulagen sowie Dienstjubiläumsgeschenke (vergünstigter Bezug von Kantonalbankzertifikaten sowie Gutschrift von Ferientagen und/oder Dienstjubiläumzulagen). Die BLKB beteiligt sich finanziell wie zeitlich an der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und stärkt damit deren Arbeitsmarktfähigkeit. Die Pensionskasse der BLKB enthält diverse überobliga-

Grundlagen für die variable Vergütung



torische Leistungen. Beispielsweise übernimmt die BLKB bei der Pensionskassenlösung 60 Prozent statt der obligatorischen 50 Prozent der Beiträge. Die Bank finanziert zudem bis zu zwei AHV-Überbrückungsrenten. Die Mitarbeitenden werden nach Vollendung des 64. Altersjahrs pensioniert. Die Mitglieder des Bankrats erhalten Zinsvorteile bei Krediten sowie Guthaben und Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen.

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

Antritts- und Abgangsentschädigungen: Antrittsentschädigungen für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber können im Ausnahmefall gewährt werden. Sie sind dem Bankrat zur Genehmigung vorzulegen, wenn sie die Höhe von 50 000 CHF überschreiten. Die BLKB bekennt sich dazu, auf Abgangsentschädigungen zu verzichten.

Langzeitanwartschaften: Es besteht die Möglichkeit, Anwartschaften auf Kantonalbankzertifikate, also aufgeschobene, am langfristigen Unternehmenserfolg orientierte Vergütungskomponenten als Bindungselement an ausgewählte Mitarbeitende zuzuteilen.

Zuständigkeiten und Kompetenzen

Vergütungspolitik: Der Bankrat entscheidet auf Antrag der Geschäftsleitung und des Nomination and Compensation Committee (NCC) über die Vergütungspolitik der Bank. Für deren Umsetzung ist die Geschäftsleitung zuständig.

Fixe Vergütung: Der Bankrat legt auf Antrag des NCC die Vergütung der Mitglieder des Bankrats fest, wobei der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Gesamtvergütung bestimmt. Der Bankrat entscheidet auf Antrag des NCC über die fixe Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung. Über die fixe Vergütung des Leiters der Internen Revision entscheidet das NCC auf Antrag des Audit and Risk Committee (ARC). Die fixe Vergütung der einzelnen Mitarbeitenden wird auf Basis der analytisch bewerteten Rollen und zugeteilten Sublohnbänder vom Ressort HR & Organisationsentwicklung gemeinsam mit den Linienvorgesetzten festgelegt.

Variable Vergütung: Das massgebliche Geschäftsergebnis (Stammhaus) bildet die Grundlage für die Berechnung der Gesamtsumme (3 bis maximal 5 Prozent des massgeblichen Geschäftsergebnisses) der variablen Vergütung. Diese wird einmal jährlich auf Antrag des NCC und der Geschäftsleitung vom Bankrat festgelegt. Im Weiteren bestimmt der Bankrat die variable Vergütung für den CEO (auf Antrag des NCC) und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung (auf Antrag des NCC und des CEO). Die variable Vergütung des Leiters der Internen Revision wird vom NCC auf Antrag des ARC festgelegt. Die variable Vergütung der Mitarbeiten-

den wird von den jeweiligen Vorgesetzten bestimmt. Die variable Vergütung der Kontroll- und Risikomanagementfunktionen wird mit Blick auf mögliche Interessenkonflikte durch das NCC überprüft.

Pauschalspesen: Die Pauschalspesen sind im Anhang des «Reglements über die Vergütungssysteme» festgelegt, welches vom Bankrat genehmigt wird.

Zusatzleistungen (Lohnnebenleistungen): Die Geschäftsleitung entscheidet über Zusatzleistungen.

Vergütungsgruppen

Bankrat

Die Mitglieder des Bankrats erhalten abhängig von ihrer Rolle und ihren Aufgaben innerhalb des Bankrats (Präsidium, Vizepräsidium, Präsidium eines Ausschusses, Mitglied eines Ausschusses) eine fixe Vergütung. Gleiche Rollen werden gleich vergütet. Die Vergütungen sollen zudem branchenüblich sein. Zusätzlich wird den Mitgliedern des Bankrats, ebenfalls gemäss ihrer Rolle beziehungsweise ihren Aufgaben, eine Spesenpauschale entrichtet. Den Mitgliedern des Bankrats werden keine variablen Vergütungen ausgerichtet. Sie erhalten Zinsvorteile bei Krediten sowie Guthaben und Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen.

Zudem sind die Mitglieder des Bankrats verpflichtet, jährlich 20 Kantonalbankzertifikate zu Vorzugskonditionen zu beziehen. Der Erwerb erfolgt mit einem Abschlag von 25,274 Prozent. Sämtliche Titel sind für fünf Jahre ab Erwerb gesperrt. Nach fünf Jahren in der Rolle als Bankratsmitglied gilt ein Mindestbestand von 100 Kantonalbankzertifikaten.

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

Vergütungskomponenten und -gruppen

	Bankrat	Geschäftsleitung	Mitarbeitende Funktionsstufe 5–7	Mitarbeitende Funktionsstufe 1–4
Fixe Vergütung	x	x	x	x
Variable Vergütung		x	x	x
Pauschalspesen	x	x	x	
Gesetzliche Zulagen	x	x	x	x
Zusatzleistungen		x	x	x

CEO und weitere Mitglieder der Geschäftsleitung (Funktionsstufe 8)

Das Vergütungssystem der BLKB auf Ebene der Geschäftsleitung ist auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmenswerts ausgerichtet. Die fixe Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung orientiert sich am Marktumfeld sowie an Position, Verantwortung, Erfahrung und Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder. Bei der Festlegung ist der Vergleich mit anderen Kantonalbanken mit ähnlicher Bilanzsumme und ähnlichem Geschäftsfeld ein Massstab. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind verpflichtet, ihre gesamte variable Vergütung in Form von Kantonalbankzertifikaten zu beziehen, die für fünf Jahre gesperrt sind. Der Erwerb erfolgt mit einem Abschlag von 25,274 Prozent.

Die Höhe der variablen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung ist abhängig von der kollektiven Zielerreichung der Unternehmensziele sowie vom individuellen Beitrag an die Erreichung derselben. Bei den Unternehmenszielen handelt es sich um quantitative und qualitative Ziele, welche von den strategischen Zielsetzungen der Bank abgeleitet sind. Sie beinhalten Business-Zielsetzungen wie die Höhe der Cost-Income-Ratio und die Weiterentwicklung der Bank. Ebenfalls enthalten sie Zielsetzungen im Bereich ESG in Übereinstimmung mit Vorgaben des Kantons Basel-Landschaft. Darunter externe Nachhaltigkeitsbewertungen oder die Attraktivität als Arbeitgeberin.

Die individuellen Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder orientieren sich an spezifischen Kennzahlen, welche von den jeweiligen Geschäftsleitungsmitgliedern auch tatsächlich individuell beeinflusst werden können. Dazu gehören beispielsweise die Förderung von Diversität, die Weiterentwick-

lung des eigenen Geschäftsbereichs sowie der individuelle Beitrag an die Umsetzung der Unternehmensstrategie (Operational Excellence). Die individuellen Leistungsziele der Geschäftsleitungsmitglieder werden durch den CEO jährlich definiert. Allfällige Verwaltungsratshonorare der Mitglieder der Geschäftsleitung gehen vollumfänglich an die BLKB und werden unter der Position «Anderer ordentlicher Ertrag» verbucht.

Weitere Mitarbeitende

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

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

Vergütungen

Das Total der Vergütungen des Stammhauses betrug im Berichtsjahr 113 716 087 CHF (Vorjahr: 114 226 236 CHF). Die Zahl der durchschnittlichen Vollzeitstellen nahm gegenüber dem Vorjahr um 21 auf 825 ab (-2,5%). Die Gesamtsumme für die fixe Vergütung war mit 102 100 394 CHF um 0,7 Prozent tiefer als im Vorjahr (102 809 025 CHF).

Die im Jahr 2025 zur Verfügung stehende Gesamtsumme für die variable Vergütung war mit 8 122 980 CHF höher als im Vorjahr (8 007 756 CHF). Die weiteren Elemente des Vergütungstotals sind, neben der fixen und der variablen Vergütung, die Zusatzleistungen mit 286 341 CHF (Vorjahr: 301 609 CHF), die Pauschalspesen mit 2 737 840 CHF (Vorjahr: 2 611 791 CHF) sowie der Wert des vergünstigten Erwerbs von Kantonalbankzertifikaten mit 468 532 CHF (Vorjahr: 496 055 CHF).

Das Total der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung betrug im Berichtsjahr 2 775 002 CHF, wovon mit 650 000 CHF der höchste Anteil an den CEO (bis 31.7.2025) ging. Der Gesamtbestand an Kantonalbankzertifikaten der einzelnen Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung ist im [Anhang zur Jahresrechnung auf Seite 162](#) aufgeführt.

Antritts- und Abgangsentschädigungen

Im Berichtsjahr wurden keine Antrittsentschädigungen für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber dem früheren Arbeitgeber bezahlt (Vorjahr: 18 000 CHF an einen Mitarbeiter). In den Jahren 2025 und 2024 wurden keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

Verhältnis höchste und tiefste Vergütung

Das Verhältnis zwischen der tiefsten und der höchsten Vergütung (fixe und variable Vergütung) im Jahr 2025 betrug 1 : 9,5.

Vergütungen an die Mitglieder des Bankrats für die Geschäftsjahre 2025 und 2024

Name	2025	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Lohnnebenleistungen	Pauschal-spesen	Wert Vergünsti-gung KBZ-Erwerb	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge für Sozial-leistungen	Total Personalauf-wand
T. Bauer, Präsident¹⁾									
2025	66 667	0	0	3 333	0	70 000	4 016	74 016	
2024	–	–	–	–	–	–	–	–	
T. Schneider, Präsident²⁾									
2025	116 667	0	0	5 833	4 640	127 140	33 503	160 643	
2024	200 000	0	0	10 000	4 246	214 246	57 434	271 680	
N. Tarolli Schmidt, Vizepräsidentin³⁾									
2025	86 000	0	0	3 000	4 640	93 640	20 357	113 997	
2024	70 000	0	0	3 000	4 246	77 246	18 134	95 380	
M. Primavesi⁴⁾									
2025	85 000	0	0	4 500	4 640	94 140	14 072	108 212	
2024	85 000	0	0	4 500	4 246	93 746	15 694	109 440	
S. Eugster⁵⁾									
2025	85 000	0	0	4 500	4 640	94 140	6 525	100 666	
2024	85 000	0	0	4 500	4 246	93 746	6 525	100 271	
K. Choffat⁶⁾									
2025	85 000	0	0	4 500	2 320	91 820	6 525,2	98 345	
2024	42 500	0	0	2 250	0	44 750	3 263	48 013	
R. Müller⁷⁾									
2025	65 000	0	0	3 000	2 320	70 320	4 990	75 310	
2024	32 500	0	0	1 500	0	34 000	2 495	36 495	
S. Naef⁸⁾									
2025	–	–	–	–	–	–	–	–	
2024	32 500	0	0	1 500	4 246	38 246	9 353	47 599	
B. Ofner									
2025	65 000	0	0	3 000	4 640	72 640	17 730	90 371	
2024	65 000	0	0	3 000	2 123	70 123	16 755	86 878	
R. Schmidli									
2025	65 000	0	0	3 000	4 640	72 640	17 730	90 371	
2024	65 000	0	0	3 000	2 123	70 123	17 730	87 853	
Total Vergütungen									
2025	719 334	0	0	34 667	32 483	786 483	125 448	911 931	
2024	677 500	0	0	33 250	25 476	736 226	147 381	883 607	

1) Eintritt in den Bankrat per 1.9.2025.

2) Austritt aus dem Bankrat per 31.7.2025.

3) Bankratspräsidentin a.i. für den Monat August 2025

4) Austritt aus dem Bankrat per 31.12.2025. Vorsitzender SEC.

5) Vorsitzender ARC.

6) Eintritt in den Bankrat per 1.7.2024. Vorsitzende NCC.

7) Eintritt in den Bankrat per 1.7.2024.

8) Austritt aus dem Bankrat per 30.6.2024.

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2025 und 2024

Name		Fixe Vergütung	Variable Vergütung ¹⁾	Pauschal-spesen	Total Vergütung	Arbeitgeber-beiträge für Sozial-leistungen ²⁾	Total Aufwand
John Häfelfinger, CEO³⁾							
	2025	650 000	0	14 000	664 000	180 926	844 926
	2024	650 000	215 000	24 000	889 000	179 542	1 068 542
Übr. Geschäftsleitung							
	2025	2 125 002	605 000	101 669	2 831 670	679 764	3 511 434
	2024	1 945 032	460 000	100 000	2 505 032	641 477	3 146 509
Total Geschäftsleitung							
	2025	2 775 002	605 000	115 669	3 495 670	860 690	4 356 361
	2024	2 595 032	675 000	124 000	3 394 032	821 019	4 215 051

¹⁾ 100% der variablen Vergütung in diskontierten Kantonalbankzertifikaten mit einem Abschlag von 25,274% und einer Sperrfrist von fünf Jahren bezogen. Abschlag wurde von der BLKB übernommen.

²⁾ Exkl. Lohnnebenleistungen und Vergünstigung Kantonalbankzertifikate, welche aufgrund Dienstjubiläum abgegeben wurden.

³⁾ Bis zum 31.7.2025 Mitglied der Geschäftsleitung, Lohnfortzahlung gemäss Kündigungsfrist.