

BR-Reglement über die Vergütungssysteme

Regelwerkshierarchie	BR-Reglement
Genehmigungsinstanz	<input checked="" type="checkbox"/> Bankrat (<i>normatives Regelwerk</i>) <input type="checkbox"/> Geschäftsleitung (<i>operatives Regelwerk</i>)
Fachverantwortlichkeit	Human Resources & Organisationsentwicklung
Aufbewahrung Original	Bankratssekretariat
Rechtliche / regulatorische Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • FINMA-RS 2010/01 Vergütungssysteme • FINMA-RS 2017/01 Corporate Governance – Banken • Kantonalkbankgesetz • ESTV, Kreisschreiben Nr. 37
Referenzierte Reglemente	<ul style="list-style-type: none"> • BR-Organisations- und Geschäftsreglement (OGR) • Spesenreglement • Zusatzreglement für Mitarbeitende ab Funktionsstufe 5
Referenzierte Politiken	<ul style="list-style-type: none"> • Entschädigungspolitik
Referenzierte Strategien	-
Ersetzt Reglement vom	01.04.2020
Beschluss Bankrat	07.07.2022
Gültig ab	01.01.2023

Der Bankrat der Basellandschaftlichen Kantonalbank (Bank) erlässt gestützt auf § 11 Abs. 2. des Kantonalkbankgesetzes vom 24. Juni 2004 und des BR-Organisations- und Geschäftsreglements (BR-OGR) vom 7. Juli 2022 das folgende Reglement über die Vergütungssysteme.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für sämtliche Organe und Mitarbeitende der Bank.

§ 2 Zweck

¹ Das Reglement über die Vergütungssysteme bezweckt im Bereich Vergütungen die Umsetzung der Zielsetzungen der Entschädigungspolitik der Bank, gewährleistet die von der SIX und der FINMA erforderlichen Transparenzvorschriften und ermöglicht die Nachvollziehbarkeit der Ausrichtung von Vergütungen.

² Das Reglement berücksichtigt unter dem Anliegen der Transparenz den Persönlichkeitsschutz.

³ Das Vergütungssystem soll die Mitarbeitenden und Organe dazu veranlassen, den langfristigen Erfolg der Bank und deren Stabilität zu fördern.

⁴ Vergütungen und die für deren Zuteilung massgeblichen Kriterien dürfen keine Anreize setzen, unangemessene Risiken einzugehen, gegen geltendes Recht und Weisungen zu verstossen sowie Vereinbarungen zu missachten.

§ 3 Zuständigkeiten

Der Bankrat gestaltet die Vergütungspolitik der Bank. Für deren Umsetzung ist die Geschäftsleitung zuständig. Die Kontrolle der korrekten Umsetzung erfolgt durch den Bankrat.

§ 4 Begriffe

¹ Gesamtvergütung:

Vergütungen sind alle geldwerten Leistungen, welche die Bank einer Person im Zusammenhang mit deren Arbeits- oder Organverhältnis direkt oder indirekt ausrichtet, wie Barzahlungen, Sachleistungen, Leistungen, die Ansprüche auf Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen, Renten, Zuteilung von Beteiligungen, Wandel- und Optionsrechten sowie Verzicht auf Forderungen.

² Variable Vergütung:

Die variable Vergütung ist ein Teil der Gesamtvergütung, deren Ausrichtung und Höhe im Ermessen der Bank steht oder vom Eintritt vereinbarter Bedingungen abhängt.

³ Aufgeschobene Vergütungen:

Eine aufgeschobene Vergütung ist eine Vergütung, über welche die begünstigte Person erst nach Ablauf einer Frist frei verfügen kann und deren Wert während dieser Frist ändern kann.

⁴ Antrittschädigung:

Eine Antrittschädigung ist eine variable Vergütung, die anlässlich des Abschlusses eines Anstellungsvertrages einmalig vereinbart wird. Als Antrittschädigung gilt eine Ersatzleistung für verfallene Vergütungsansprüche gegenüber einem früheren Arbeitgeber.

⁵ Lohnnebenleistungen:

Lohnnebenleistungen sind weitere Leistungen und Vergünstigungen auf Bankdienstleistungen.

⁶ Gesamtpool:

Der Gesamtpool ist die Summe aller variablen Vergütungen, die die Bank für ein Geschäftsjahr zuteilt, unabhängig von ihrer Form, einer vertraglichen Zusicherung, vom Zuteilungs- und Auszahlungszeitpunkt sowie allfälliger daran geknüpfter Bedingungen und Auflagen. Im betreffenden Geschäftsjahr geleistete Antritts- und Abgangschädigungen sind dem Gesamtpool zuzurechnen.

II. Umsetzung

§ 5 Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Bankrates

¹ Die Bankräte erhalten eine fixe Vergütung in Abhängigkeit ihrer Funktionen innerhalb des Bankrates.

² Es werden Lohnnebenleistungen gemäss Anhang ausgerichtet.

³ Die Mitglieder des Bankrates sind in der Pensionskasse versichert. Diejenigen Bankratsmitglieder, bei denen die Bankratsentschädigung einen Nebenerwerb darstellt, können schriftlich auf eine Mitgliedschaft verzichten. Das vom Regierungsrat delegierte Mitglied im Bankrat ist nicht in der Pensionskasse versichert.

⁴ Die Bankräte beziehen zwingend einen Anteil ihrer Fixvergütung in Form von gesperrten Kantonalbank-Zertifikaten (KBZ) zu Vorzugskonditionen und sind verpflichtet, eine bestimmte Anzahl KBZ im eigenen Wertschriftendepot der Bank halten (siehe Anhang).

§ 6 Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder der Geschäftsleitung

¹ Die Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen ein Basissalär.

² Zusätzlich erhalten sie in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis, ihrer Funktionen innerhalb der Geschäftsleitung und ihrer Leistung eine variable Vergütung. Die variable Vergütung muss ganz oder teilweise in Form von gesperrten KBZ zu Vorzugskonditionen bezogen werden. Sie sind verpflichtet, eine bestimmte Anzahl KBZ im eigenen Wertschriftendepot der Bank zu halten (siehe Anhang).

³ Es werden Lohnnebenleistungen gemäss Anhang und dem Spesenreglement der Bank sowie dem Zusatzreglement für Mitarbeitende ab Funktionsstufe 5 ausgerichtet.

⁴ Der Bankrat kann nach freiem Ermessen und auf Einzelfallbasis (auf Antrag des CEO) Zuteilungen gesperrter KBZ zu Vorzugskonditionen an ausgewählte Mitarbeitende beschliessen, insbesondere im Zusammenhang mit der Gewinnung und/oder Anbindung von Schlüsselmitarbeitenden.

⁵ Als Alternative zu gesperrten KBZ kann der Bankrat nach freiem Ermessen auch die Zuteilung aufgeschobener, bedingter Anwartschaften auf KBZ beschliessen, wobei alle Details und Bedingungen jeweils durch den Bankrat bestimmt und in individuellen Zuteilungsvereinbarungen mit den Empfängerinnen und Empfängern festgehalten werden.

§ 7 Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitarbeitenden

¹ Die Mitarbeitenden beziehen ein Basissalär.

² Zusätzlich erhalten sie in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis, ihrer Funktion und ihrer Leistung eine variable Vergütung.

³ Es werden Lohnnebenleistungen gemäss Anhang, dem Spesenreglement der Bank sowie dem Zusatzreglement für Mitarbeitende ab Funktionsstufe 5 ausgerichtet.

⁴ Der Bankrat kann nach freiem Ermessen und auf Einzelfallbasis (auf Antrag des CEO) Zuteilungen gesperrter KBZ zu Vorzugskonditionen an ausgewählte Mitarbeitende beschliessen, insbesondere im Zusammenhang mit der Gewinnung und/oder Anbindung von Schlüsselmitarbeitenden.

⁵ Als Alternative zu gesperrten KBZ kann der Bankrat nach freiem Ermessen auch die Zuteilung aufgeschobener, bedingter Anwartschaften auf KBZ beschliessen, wobei alle Details und Bedingungen (bspw. Clawback-Klausel usw.) jeweils durch den Bankrat bestimmt und in individuellen Zuteilungsvereinbarungen mit den EmpfängerInnen festgehalten werden.

§ 8 Vergütungen an die Kontroll- und Risikomanagementfunktionen

Die Kontroll- und Risikomanagementfunktionen (Risikomanagement, Risikokontrolle, Legal/Compliance, Interne Revision, etc.) werden analog den übrigen Mitarbeitenden entschädigt.

§ 9 Berechnung und Genehmigung variable Vergütungen

¹ Der Gesamtpool für die variable Vergütung berechnet sich in Prozenten des massgeblichen Geschäftsergebnisses. Er ist vom Bankrat zu genehmigen. Weist die Bank kein positives massgebliches Geschäftsergebnis aus, entfallen variable Vergütungen. Die Details sind im Anhang geregelt.

² Der Bankratspräsident / die Bankratspräsidentin genehmigt die variable Vergütung an den/die Leiter/in Interne Revision auf Antrag des Audits und Risk Committee (ARC).

³ Die variablen Vergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom Bankrat genehmigt.

⁴ Die variablen Vergütungen für die weiteren Funktionsstufen werden durch die Geschäftsleitung genehmigt.

§ 10 Prozesse und Kompetenzen

Die Prozesse und die entsprechenden Kompetenzen für fixe und variable Vergütungen sowie Lohnnebenleistungen liegen, so weit nicht im vorliegenden Reglement oder dessen Anhang ausgeführt, in der Kompetenz des Bankrats. Der Bankrat kann diese Kompetenz intern delegieren und/oder zu bestimmten Themen Ausführungsinstruktionen (Anhang) erlassen.

§ 11 Überwachung

¹ Der Bankrat lässt sich über die operative Umsetzung sowie über die Entwicklung der Vergütungen informieren.

² In angemessenen Zeitabständen lässt der Bankrat durch eine unabhängige Stelle überprüfen, ob die Ausgestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems reglementskonform ist.

³ Antrittschädigungen sind nur in begründeten Ausnahmefällen auszurichten. Die Genehmigung ab einer bestimmten Höhe obliegt dem Bankrat (siehe Anhang).

§ 12 Vergütungsbericht

Der Bankrat fasst im Rahmen der Jahresberichterstattung einen Vergütungsbericht. Darin wird die Umsetzung des Reglements über die Vergütungssysteme erläutert.

§ 13 Überprüfung Reglement

Der Bankrat überprüft regelmässig dieses Reglement und erlässt gegebenenfalls Anpassungen.

III. Schlussbestimmungen

§ 14 Inkrafttreten

Das Reglement über die Vergütungssysteme ist vom Bankrat am 23. Juni 2010 erlassen und am 18. Januar 2012, am 21. Mai 2014, am 18. Mai 2016, am 29. April 2020 und am 7. Juli 2022 überarbeitet worden. Die vorliegende Fassung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.

Liestal, 21. November 2022

Thomas Schneider
Bankratspräsident

Stephan Eugster
Bankrat / Vorsitzender ARC

ANHANG

Anhang I: Grundlagen – Definitionen – Berechnung

Mutationsberechtigung: Bankrat

Gültig ab: 01.01.2023 [vom Bankrat beschlossen am 14.02.2023]

Detailausführungen	
<p>1. Berechnung massgebliches Geschäftsergebnis zur Ermittlung der variablen Gehaltsanteile</p>	<p>Der Geschäftsertrag (vor true and fair) bildet die Basis. Die Veränderungen der Wertberichtigungen / Verluste aus dem Kundengeschäft werden als 3-Jahresdurchschnitt in die Berechnung einbezogen. Von diesem Betrag wird der Geschäftsaufwand abgezogen.</p> <p>Die weiteren Bereinigungen nach den definierten Richtlinien (Rückstellungen und Sonderfaktoren) obliegen dem Bankrat. Das massgebliche Geschäftsergebnis wird jährlich durch den Bankrat bestimmt.</p>
<p>2. Grundlage Berechnung variable Vergütungen</p>	<p>Der maximale Gesamtpool der variablen Vergütungen wird wie folgt berechnet:</p> <p>(Provisorischer Erfolgsanteil x Faktor Zielerreichungsgrad x Faktor Effektiver Bedarf) + effektiver Betrag für ausserordentliche KBZ-Zuteilungen = Gesamtpool</p> <p>Dabei gilt Folgendes:</p> <ul style="list-style-type: none">• «Provisorischer Erfolgsanteil»: Im vierten Quartal des vorherigen Jahres durch den Bankrat festgelegt, in einer Spanne von 3-5% des budgetierten massgeblichen Geschäftserfolgs im betreffenden Jahr, auf Basis der kalkulierten Richtwertboni der Mitarbeitenden per 1. Januar sowie der Annahme einer 100% Zielerreichung.• «Faktor Zielerreichungsgrad»: Nach Ablauf des betreffenden Jahres eruiert, gemäss dem Verhältnis zwischen <i>effektivem</i> und <i>budgetiertem</i> massgeblichem Geschäftserfolg im betreffenden Jahr, wobei der <i>budgetierte</i> massgebliche Geschäftserfolg als Basis 100% entspricht.• «Faktor Effektiver Bedarf»: Nach Ablauf des betreffenden Jahres eruiert, gemäss dem Verhältnis zwischen dem Topfbedarf der effektiv berechtigten Mitarbeitenden für das Geschäftsjahr per 31. Dezember und per 1. Januar des betreffenden Jahres, wobei der provisorische Erfolgsanteil per 1. Januar als Basis 100% entspricht.• «Betrag für ausserordentliche KBZ-Zuteilungen»: Ein durch den Bankrat zu Beginn des Jahres festgelegter Maximalbetrag für allfällige KBZ-Zuteilungen gemäss §7 Abs. 4 und 5. Der Betrag wird nicht weiter skaliert oder angepasst. <p>Jedoch beträgt der Gesamtpool stets maximal 5% des effektiven massgeblichen Geschäftserfolgs im betreffenden Jahr, zuzüglich dem durch den Bankrat festgelegten maximalen Maximalbetrag für allfällige KBZ-Zuteilungen gemäss § 7</p>

	<p>Abs. 4 und 5. Auf diesen Betrag wird der Gesamtpool gekürzt, falls die obigen Berechnungen ansonsten darüber hinausgehen würden.</p> <p>Die Geschäftsleitung beantragt dem Bankrat abhängig vom Geschäftsergebnis die entsprechende Totalsumme.</p> <p>Der Bankrat kann bei Sondereffekten die effektive Totalsumme des Gesamtpools auch über die 3 - 5% Grenze hinaus verändern.</p>
3. Antrittschädigungen	<p>Dem Bankrat sind alle Antrittschädigungen zur Genehmigung vorzulegen, wenn sie die Höhe von CHF 50'000 übersteigen. Die BLKB bekennt sich dazu, auf Abgangschädigungen zu verzichten.</p>
4. Pauschalspesen	<p>Gemäss separatem Spesenreglement der Bank sowie dem Zusatzreglement für Mitarbeitende ab Funktionsstufe 5.</p>
5. Lohnnebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Zinsvorteile bei Krediten und Guthaben. • Tarif- und Gebührenreduktionen bei Bankprodukten und -dienstleistungen. • Arbeitsinstrumente wie Mobiltelefone, Computer etc. • Weitere Leistungen gemäss separaten Reglementen oder durch Bankrat beschlossen / genehmigt. • Die Mitglieder des Bankrats erhalten nur Zinsvorteile bei Krediten und Guthaben und Gebührenreduktionen bei Bankdienstleistungen.

ANHANG

Anhang II: Ausführungen zu den KBZ-Zuteilungen

Mutationsberechtigung: Bankrat

Gültig ab: 01.01.2023

Diese Ausführungsbestimmungen bezwecken die verstärkte Ausrichtung der Mitglieder des Bankrats und der Geschäftsleitung auf die längerfristige, nachhaltige Entwicklung der Bank, die erweiterte Angleichung der Interessen zwischen Eigentümerschaft, Bankrat und Geschäftsleitung sowie die Anbindung erfolgskritischer Personen an die Bank.

Bezüge Kantonalbankzertifikat BLKB (nachfolgend KBZ), Anteil der variablen Vergütung		Pflichtbezug p.a. resp. pro rata temporis	Mindestbestand¹
	• Mitglieder des Bankrats ²	20	100
	• Mitglieder der Geschäftsleitung	100% des Bruttobetrag der variablen Vergütung ³	100
	• Mitarbeitende	0	0

A) Mitglieder des Bankrats

1) Fixvergütung: Pflichtbezug von KBZ

Im Rahmen ihrer Fixvergütung erhalten BR-Mitglieder jährlich (bzw. pro rata temporis bei unterjährigem Ein-/Austritt) 20 gesperrte KBZ ins Eigentum übertragen. Diese KBZ werden der gesamten Fixvergütung zum Steuerwert angerechnet (somit unter Berücksichtigung des Einschlags für die Sperrfrist gemäss Kreisschreiben Nr. 37 der Eidgenössischen Steuerverwaltung). Der danach verbleibende Anteil der Fixvergütung wird in bar ausbezahlt.

Die KBZ werden zum gleichen Zeitpunkt ins Eigentum des betreffenden BR-Mitglieds übertragen (vorbehaltlich der Beschränkungen durch die Sperrfrist), an welchem gemäss den üblichen Prozessen der Bank auch der Baranteil der Fixvergütung ausbezahlt wird.

Die unter diesem Titel übertragenen KBZ unterliegen einer Sperrfrist von 5 Jahren ab dem Zeitpunkt der Übertragung der KBZ an die BR-Mitglieder. Während der Sperrfrist sind die BR-Mitglieder Eigentümer der KBZ und entsprechend auch dividendenberechtigt, die KBZ können aber während der Sperrfrist weder verkauft, verschenkt noch anderweitig veräussert oder verpfändet werden. Zwecks Sicherstellung der Sperrfrist werden die KBZ auf einem Depot im Namen der BR-Mitglieder hinterlegt. Nach Ablauf der Sperrfrist können die BR-Mitglieder grundsätzlich frei über die KBZ verfügen, wobei allfällige Regeln der Bank zu Handelsbeschränkungen sowie börsenrechtliche und andere relevante Vorschriften zu beachten sind.

Unter der Bedingung der Zustimmung des BR, können einzelne BR-Mitglieder auch eine grössere Anzahl gesperrter KBZ im Rahmen ihrer Fixvergütung beziehen, der Baranteil wird in diesem Fall entsprechend weiter reduziert.

¹ Nach fünf Funktionsjahren

² Von den Bestimmungen dieses Reglements ausgenommen ist das vom Regierungsrat delegierte BR-Mitglied.

³ In Form von gesperrten KBZ zu Vorzugskonditionen

2) Mindestbestand an KBZ

BR-Mitglieder sind verpflichtet, ab dem 5. Jahrestag des Datums, an welchem sie in den BR eintraten, jederzeit eine Anzahl von mindestens 100 KBZ in persönlichem Eigentum zu halten. Dies können gesperrte KBZ (z.B. aus dem Pflichtbezug) und/oder freie KBZ aus eigenen Zukäufen am Markt sein.

Der BR stellt durch geeignete Massnahmen und Kontrollmechanismen sicher, dass der Mindestbestand erfüllt wird. Der BR kann die Durchführung dieser Kontrollen an andere Stellen innerhalb der Bank delegieren.

B) Mitglieder der Geschäftsleitung

3) Umwandlung und Übertragung

Der Bruttobetrag der variablen Vergütung wird zum Steuerwert (somit unter Berücksichtigung des Einschlags für die Sperrfrist gemäss den einschlägigen Rundschreiben der Eidgenössischen Steuerverwaltung) in eine Anzahl KBZ umgewandelt und auf die nächsthöhere ganze Anzahl KBZ aufgerundet.

Die entsprechende Anzahl KBZ wird zum gleichen Zeitpunkt ins Eigentum des betreffenden Geschäftsleitungsmitglieds übertragen (vorbehältlich der Beschränkungen durch die Sperrfrist), an welchem gemäss den üblichen Prozessen der Bank variable Vergütungen ausbezahlt werden.

4) Sperrfrist

Die KBZ unterliegen einer Sperrfrist von 5 Jahren ab dem Zeitpunkt ihrer Übertragung. Während der Sperrfrist sind die Geschäftsleitungsmitglieder Eigentümer der KBZ und entsprechend auch dividendenberechtigt, die KBZ können aber während der Sperrfrist weder verkauft, verschenkt noch anderweitig veräussert, verpfändet oder anders wirtschaftlich verwertet werden. Der BR ist berechtigt, zwecks Sicherstellung die KBZ auf einem Sperrdepot im Namen der Geschäftsleitungsmitglieder hinterlegen zu lassen.

Nach Ablauf der Sperrfrist können die Geschäftsleitungsmitglieder grundsätzlich frei über die KBZ verfügen, wobei allfällige Regeln der Bank zu Handelsbeschränkungen sowie börsenrechtliche und andere relevante Vorschriften zu beachten sind.

C) Weitere gemeinsame Regelungen

5) Freie Zuteilungen an ausgewählte Mitarbeitende

Der BR kann nach freiem Ermessen, zu beliebigen Zeitpunkten und auf Einzelfallbasis die Zuteilung gesperrter KBZ an ausgewählte Mitglieder der Geschäftsleitung oder, basierend auf Anträgen des CEO, an andere Mitarbeitende der Bank beschliessen und umsetzen, insbesondere im Zusammenhang mit der Gewinnung und/oder Anbindung von Schlüsselmitarbeitenden. Solche KBZ unterliegen einer Sperrfrist analog Ziffer 4. Der BR regelt alle weiteren Details im Einzelfall, innerhalb der Rahmenvorgaben dieses Reglements.

Als Alternative zu gesperrten KBZ kann der Bankrat nach freiem Ermessen, insbesondere im Zusammenhang mit der Gewinnung und/oder Anbindung von Schlüsselmitarbeitenden, auch die Zuteilung aufgeschobener, bedingter Anwartschaften auf KBZ beschliessen, wobei alle Details und Bedingungen jeweils durch den Bankrat bestimmt und in individuellen Zuteilungsvereinbarungen mit den Empfängerinnen und Empfängern festgehalten werden.

6) Quellensteuern und Sozialversicherungen

Die Übertragung gesperrter KBZ löst eine Steuer- und Sozialversicherungsbeitragspflicht aus. Die Bank ist berechtigt, die anwendbaren Arbeitnehmerbeiträge an Sozialversicherungen sowie allfällige Quellensteuern vom übrigen Einkommen bzw. Honorar der betreffenden Personen im gleichen Zeitpunkt einzubehalten. Falls das übrige Einkommen bzw. Honorar nicht ausreicht, sind die betreffenden Personen verpflichtet, der Bank auf erste Aufforderung hin den erforderlichen Betrag für Sozialversicherungsbeiträge und allfällige Quellensteuern so rasch wie möglich zu erstatten.

7) Beendigung des Anstellungs- /Vertragsverhältnisses

7.1) Mitglieder des Bankrats

Ab dem Zeitpunkt, in welchem eine Person nicht mehr dem BR angehört, entfallen für diese die Regeln zum Mindestbestand von KBZ. Bestehende Sperrfristen auf bereits gehaltenen KBZ laufen jedoch unverändert weiter, und es erfolgt keine vorzeitige Entsperrung. Ausgenommen davon ist der Todesfall eines aktiven oder ehemaligen BR-Mitglieds: Im Zeitpunkt des Todes verfallen alle bestehenden KBZ-Sperrfristen.

7.2) Mitglieder der Geschäftsleitung

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses zwischen einem Geschäftsleitungsmitglied und der Bank gilt Folgendes bezüglich der durch das betreffende Geschäftsleitungsmitglied gehaltenen KBZ:

- a) Kündigung durch die Bank aus wichtigem Grund gemäss Artikel 337 OR
- b) Kündigung durch das Geschäftsleitungsmitglied (unabhängig vom Grund)
- c) Ende des Anstellungsverhältnisses infolge Pensionierung (frühzeitig oder regulär, jedoch in jedem Fall gemäss den Regeln des Pensionskassenreglements):
 - KBZ während der Sperrfrist: Die Sperrfrist läuft unverändert weiter. Vorbehalten bleibt das Recht der Bank gemäss Ziffer 8, die KBZ ganz oder teilweise zurückzukaufen.
- d) Ende des Anstellungsverhältnisses aus anderen Gründen (beinhaltet insbesondere Kündigung durch die Bank aus anderen als wichtigen Gründen gemäss Artikel 337 Obligationenrecht oder Ende des Anstellungsverhältnisses als Folge von Tod oder Invalidität / Arbeitsunfähigkeit des Geschäftsleitungsmitglieds):
 - KBZ während der Sperrfrist: Die Sperrfrist(en) wird per letzten Tag des Anstellungsverhältnisses aufgehoben.

8) Individuelles Fehlverhalten

Im Falle von Regel- und Weisungsverstössen oder Verstössen gegen sonstige regulatorische oder gesetzliche Vorschriften eines GL- oder BR-Mitglieds oder von Mitarbeitenden, die gesperrte KBZ erhalten haben, und/oder im Falle des groben Fehlverhaltens im Widerspruch zu anstellungs- / mandatsrechtlichen Pflichten und internen Policies, hat die Bank das Recht, alle oder einen Teil der noch in der Sperrfrist befindlichen KBZ der betreffenden Person zu einem Preis von 50% des aktuellen Marktwerts zurückzukaufen. Der BR entscheidet über die Anwendung dieses Rechts nach freiem Ermessen und unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände im Einzelfall.

Die GL- bzw. BR-Mitglieder sowie weitere Mitarbeitende, die gesperrte KBZ erhalten haben, sind verpflichtet, im Falle der Ausübung des obigen Rückkaufsrechts durch die Bank die entsprechenden KBZ zum betreffenden Preis an die Bank zu verkaufen und alle Handlungen vorzunehmen, um den Verkauf innert nützlicher Frist abzuwickeln.

9) Finanzierung aus Gesamtpool

Sämtliche KBZ-Zuteilungen im Rahmen der variablen Vergütung müssen dem Gesamtpool gemäss § 4 Abs. 6 belastet werden.

10) Kein Hedging

Den BR- und GL-Mitgliedern sowie weiteren Mitarbeitenden, die unter Ziffer 5 gesperrte KBZ erhalten haben, ist es untersagt, allfällige Verlustrisiken während der Sperrfrist der gesperrten KBZ mittels jeglicher Art von Hedging-Geschäften abzusichern.

11) Übrige Regelungen

Weder die Einführung dieses Ausführungsreglements noch jegliche KBZ-Zuteilungen unter diesem Ausführungsreglement, sei es in einzelnen oder mehreren Jahren, noch jegliche Handlungen oder Aussagen der Bank oder des BR in diesem Zusammenhang, können dahingehend verstanden oder ausgelegt werden, dass einer Person ein Rechtsanspruch auf (i) eine Weiterbeschäftigung bzw. Mandatsfortführung bei der Bank und/oder (ii) tatsächliche Zuweisung oder Auszahlung einer variablen Vergütung in einem oder mehreren Jahren zusteht.

12) Einverständniserklärung

Die Personen, denen KBZ zugeteilt werden, haben mit ihrer Unterschrift zu bestätigen, dass sie die Regelungen gemäss Anhang II verstanden haben und diese vorbehaltlos akzeptieren.