

Zürcher Kantonalbank

**Vergütungs-
— bericht
2024**

Inhalt

120	Vorwort des Bankrats zum Vergütungsbericht
122	Kompetenzen und Vergütungspolitik
124	Vergütungsgruppen
125	Vergütungskomponenten
127	Vergütungen im Jahr 2024

Vorwort des Bankrats zum Vergütungsbericht

Die Zürcher Kantonalbank hat im Jahr 2023 ihr Vergütungssystem unter Einbezug von HCM International, einem anerkannten externen Fachspezialisten, einer ganzheitlichen Revision unterzogen und angepasst. Die resultierenden Erkenntnisse wurden per 1. Januar 2024 umgesetzt und werden nun in diesem Vergütungsbericht 2024 erstmals sichtbar. Die Änderungen umfassten unter anderem die folgenden Aspekte:

- Marktfähigkeit der Gesamtvergütung
- Berechnungsmodell der variablen Vergütung
- Neugestaltung der Langzeitanwartschaft
- Erhöhung der Transparenz
- Plafonierung der Gesamtvergütung bis auf Weiteres für CEO und Generaldirektion

Marktfähigkeit der Gesamtvergütung

Die Überprüfung im Jahr 2023 hat ergeben, dass die Zürcher Kantonalbank mit ihrer Gesamtvergütung (Grundsalar plus variable Vergütung) ihrer Positionierung als zweitgrösste Universalbank und der Komplexität ihres Geschäftsmodells gerecht wird. Es wurde festgestellt, dass die Gesamtvergütung marktgerecht ist, jedoch die variable Vergütung daran einen zu hohen Anteil hat. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass die Zürcher Kantonalbank kein Bonus-, sondern ein Gewinnbeteiligungsmodell hat (eine variable Vergütung wird nur ausbezahlt, wenn ein Gewinn erwirtschaftet wird) und sich die variable Vergütung in den letzten Jahren aufgrund des stetigen Gewinnwachstums laufend erhöhte. Die Grundsälare hingegen wurden seit einiger Zeit nur

geringfügig angepasst, womit sie im Branchenvergleich tendenziell zu tief waren. Folglich wurde per 1. Januar 2024 ein Teil der variablen Vergütung ins Grundsalar umgelegt. Dabei wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass ein sicherer Franken Grundsalar «mehr wert» ist als ein unsicherer Franken variable Vergütung, weshalb ein gewisser Abzug («Sicherheitsprämie» von 6 Prozent) vorgenommen wurde. Ebenfalls wurden die unterschiedlichen Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge berücksichtigt. Diese Anpassung in der Vergütungsstruktur wird nun erstmals im Vergütungsbericht 2024 ersichtlich.

Berechnungsmodell der variablen Vergütung

Das Total des Pools der variablen Vergütung 2024 wird erstmals auf Basis eines neu kalibrierten Modells berechnet, um der per 1. Januar 2024 vorgenommenen Anpassung der Vergütungsstruktur gerecht zu werden (siehe «Marktfähigkeit der Gesamtvergütung»). Zudem wurde eine weitere Anpassung in der Berechnung des Gewinnbeteiligungsmodells vorgenommen, die zukünftig zu einer deutlichen Abflachung des Wachstums des Pools der variablen Vergütung führt. Zusätzlich wurde die Risikoberücksichtigung in der variablen Vergütung weiter in Bezug auf ausserordentliche Risikoereignisse geschärft.

Neugestaltung der Langzeitanwartschaft

Dem Instrument der Langzeitanwartschaft (LZA) für die Generaldirektion und das höhere Management wurde deutlich mehr Gewicht gegeben, um die Nach-

haltigkeit des Erfolgs der Zürcher Kantonalbank noch stärker in der Vergütung zu verankern. Hierzu wurde der Anteil der variablen Vergütung, der für drei Jahre gesperrt und während dieser Zeit dem Risiko ausgesetzt ist, verdoppelt (neu: 50 Prozent für die Generaldirektion inkl. CEO und 30 Prozent für das höhere Management). Zudem wird neu die LZA in eine wert- und eine verschuldungsorientierte LZA unterteilt. Die Entwicklung der wertorientierten LZA kann je nach Entwicklung des ökonomischen Gewinns steigen, sinken oder auch vollständig verfallen. Die verschuldungsorientierte LZA wird risikogerecht verzinst und unterliegt denselben Risiken wie die ausstehenden AT1-Anleihen der Zürcher Kantonalbank. Zusätzlich ist die Auszahlung beider Anteile an die Erreichung gesetzter Ziele aus dem Leistungsauftrag, in Form eines Malus von bis zu 20 Prozent bei Verfehlen der Ziele, gekoppelt. Die überarbeitete Ausgestaltung der LZA wird nun erstmals für die zugeteilten Langzeitanwartschaften basierend auf der variablen Vergütung 2024 angewendet.

Erhöhung der Transparenz

Des Weiteren hat die Zürcher Kantonalbank sich in diesem Jahr dazu entschlossen, eine Überarbeitung der Struktur des Vergütungsberichts vorzunehmen. Die strukturelle Überarbeitung führt für die Leserinnen und Leser zu mehr Transparenz und Klarheit.

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf das Stammhaus der Zürcher Kantonalbank und beschreibt die Vergütungsprinzipien sowie die Kompeten-

zen und Verantwortlichkeiten für die Festsetzung der Vergütung des Bankrats und der Generaldirektion der Zürcher Kantonalbank. Darüber hinaus enthält der Bericht Informationen zu den Vergütungsplänen und den im Berichtsjahr 2024 an den Bankrat und die Generaldirektion geleisteten Vergütungen. Ab dem Berichtsjahr 2024 wird neu die Vergütung der Generaldirektion tabellarisch aufgezeigt, um eine bessere Übersicht zu schaffen. Weiterhin wird zur Erhöhung der Transparenz konsequent zwischen zugeteilter Gesamtvergütung und realisierter Gesamtvergütung der im Geschäftsjahr aktiven Generaldirektion unterschieden.

Der Vergütungsbericht beinhaltet die folgenden Elemente:

- Kompetenzen und Vergütungspolitik
- Vergütungsgruppen
- Vergütungskomponenten
- Vergütungen im Jahr 2024

Plafonierung der Gesamtvergütung bis auf Weiteres für CEO und Generaldirektion

Der Bankrat hat entschieden, die Gesamtvergütung für den CEO und die Generaldirektion ab dem Geschäftsjahr 2023 auf der Basis des Geschäftsjahres 2022 bis auf weiteres zu plafonieren. Demnach kann die Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder der Generaldirektion inkl. CEO die Höhe der fürs 2022 ausbezahlten Gesamtvergütung nicht übersteigen. Bei schlechtem Geschäftsgang kann sie sich jedoch reduzieren.

Kompetenzen und Vergütungspolitik

Die Zürcher Kantonalbank orientiert sich als öffentlich-rechtliche Anstalt an der von der SIX Swiss Exchange erlassenen Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance, am «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von Economiesuisse sowie an den Vorgaben der FINMA, die im Rundschreiben 2010/1 «Vergütungssysteme» dargelegt sind.

Das vom Bankrat erlassene Reglement über das Personal und die Vergütungen der Zürcher Kantonalbank legt die Vergütungsrichtlinien fest. Diese gelten konzernweit. Die Verfahren zur Festlegung der Vergütungen gestalten und dokumentieren die Konzerngesellschaften. Die Vergütungen der konsolidierten Tochtergesellschaften erfüllen in angemessener Weise ebenfalls die relevanten Vorschriften.

Kompetenzen

Der Zürcher Kantonsrat hat gemäss dem Gesetz über die Zürcher Kantonalbank (Kantonalbankgesetz) die Oberaufsicht über die Bank. Ihm obliegt unter anderem die Genehmigung des Reglements über die Entschädigungen der Mitglieder des Bankrats, das durch den Bankrat vorbehältlich Genehmigung durch den Kantonsrat erlassen wird.

Der Bankrat berücksichtigt bei seinen Entscheidungen neben den Interessen der Zürcher Kantonalbank und ihrer Mitarbeitenden auch die Interessen des Kantons Zürich. Dazu erlässt er unter anderem das Reglement über das Personal und die Vergütungen der Zürcher Kantonalbank.

Der Entschädigungs- und Personalausschuss ist das für die Entschädigungspolitik zuständige Organ des

Bankrats. Er bereitet für den Bankrat die entsprechenden Geschäfte vor, nimmt Stellung zu Entschädigungsfragen, die in die Kompetenz des Bankpräsidiums sowie des Bankrats fallen, und überprüft die Marktübereinstimmung der Vergütungen für die Bank. Dem Entschädigungs- und Personalausschuss stehen unter anderem die folgenden Aufgaben und Befugnisse zur Festlegung der Entschädigungspolitik zu:

- Empfehlungen zuhanden des Bankrats zu den strategischen und personalpolitischen Grundsätzen der Vorsorgeeinrichtungen aus Sicht des Arbeitgebers;
- Empfehlungen zu Grundsätzen der Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion und des internen Audits sowie zu allfälligen Teilnehmungs- und Nebenleistungsprogrammen;
- Beurteilung des Vergütungssystems der Bank, namentlich im Hinblick auf dessen Nachhaltigkeit und die Vermeidung falscher Anreize.

Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik der Zürcher Kantonalbank ist auf die Geschäftsstrategie abgestimmt und richtet sich nach den Zielen und Werten der Bank. Sie trägt den langfristigen ökonomischen Interessen der Bank Rechnung und unterstützt ein solides sowie wirksames Risikomanagement. Weiter zielt die Vergütungspolitik darauf ab, hoch qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Mit unserer Vergütungspolitik honorieren wir hervorragende Leistungen und motivieren unsere Mitarbeitenden, sich beruflich weiterzuentwickeln. Entsprechend schafft das Vergütungssystem der Zürcher Kantonalbank keine Anreize, unangemessene Risiken einzugehen, die die Stabilität der Zürcher Kantonalbank oder deren guten Ruf beeinträchtigen könnten. Vergütungen (Honorare, Sitzungsgelder oder ähnliche Vergütungen) für Abordnungen und Vertretungen im Auftrag der Bank sind der Zürcher Kantonalbank abzuliefern. Allfällige Spesenvergütungen verbleiben beim Mandatsinhaber. Die Vergütungsgrundsätze der Zürcher Kantonalbank bauen auf den folgenden Zielsetzungen auf:

- Förderung enger Zusammenarbeit innerhalb des Managements sowie Sicherstellung, dass im Sinne des gesamten Unternehmens und seines integrierten Geschäfts- und Risikomodells agiert wird;
- Motivation der Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung der Risiken nachhaltigen Mehrwert zu schaffen;
- Förderung eines leistungsorientierten Umfelds zum Nutzen des gesamten Unternehmens;
- Sicherstellung, dass Risiken in der variablen Vergütung adäquat berücksichtigt werden;
- Sicherstellung von marktgerechten und ausba-

Kompetenzen und Verantwortlichkeiten

Kompetenzen

Verantwortliche Instanz

Vergütung des Bankpräsidiums und der nebenamtlichen Mitglieder des Bankrats

Kantonsrat, auf Antrag des Bankrats

Einrichtung oder Änderung von Vergütungsplänen

Bankrat, auf Empfehlung des Entschädigungs- und Personalausschusses

Festlegung der Summe der variablen Vergütung

Bankrat, auf Empfehlung des Entschädigungs- und Personalausschusses

Vergütung des CEO

Bankrat, auf Antrag des Bankpräsidiums

Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion

Bankrat, auf Antrag des Bankpräsidiums

Vergütung des Leiters internes Audit und seines Stellvertreters

Bankrat, auf Antrag des Bankpräsidiums

Vergütung des höheren Managements

Generaldirektion

- lancierten Vergütungen für vergleichbare Aufgaben;
- Sicherstellung, dass die Vergütungsregelungen keine Interessenkonflikte verursachen und die Unabhängigkeit der Kontrolleinheiten fördern.

Benchmarks

Der Zürcher Kantonbank ist es wichtig, dass ihre Vergütungen in Struktur und Höhe innerhalb der Branche wettbewerbsfähig sind. Die Bank führt dazu in Zusammenarbeit mit diversen spezialisierten Beratungsunternehmen jährlich Marktvergleiche durch. Die externen Berater übten im Geschäftsjahr keine anderen Mandate für die Zürcher Kantonbank aus.

Die Zürcher Kantonbank misst sich dabei an schweizerischen Finanzinstituten. Dabei werden ergänzende Vergütungsparameter berücksichtigt, wie beispielsweise Grösse der Organisation, Anzahl Mitarbeitende, Hierarchie, Organisationstiefe, geografische Reichweite und Internationalität. Bei Bedarf werden weitere Parameter oder Beratungsunternehmen herangezogen.

Risikoberücksichtigung

Ein Kernelement der Vergütungspolitik ist, dass die Vergütung ein solides und wirksames Risikomanagement unterstützt und dass im Sinne des integrierten Risikomodells agiert wird. Dies wird unter anderem durch die Berechnung der Pools der variablen Vergütung Stammhaus und Handel auf der Grundlage risikoadjustierter Ergebnisse gewährleistet (siehe «Variable Vergütung», S. 125 f.):

- Der Pool der variablen Vergütung des Stammhauses basiert auf dem bereinigten Konzernresultat, adjustiert um Risikokosten und unter der Mindestbedingung der Erwirtschaftung der Eigenkapitalkosten.
- Die Berechnung des Pools der variablen Vergütung des Handels basiert auf dem bereinigten Ergebnis der Organisationseinheit (OE) Handel, Verkauf & Kapitalmarkt. Dieses wird ebenfalls um die Risikokosten für Ausfall- und Marktrisiken der einzelnen Handelsdesks adjustiert.

Bestimmung Vergütungen Personenkreis mit erhöhter Verantwortung

In Bezug auf die Vergütung durchlaufen Personen mit erhöhter Verantwortung (siehe «Vergütungsgruppen», S. 124 f.), wie alle anderen Mitarbeitenden auch, einen Leistungsbeurteilungs- und Entwicklungsprozess. In der Leistungsbeurteilung ebenfalls berücksichtigt werden Risikoaspekte, allfällige Verstösse gegen interne sowie externe Weisungen und Richtlinien oder Fehlverhalten und entsprechende Disziplinarverfahren, die sich negativ auf die Reputation der Bank auswirken können. Die individuelle Leistung wird zusammen

mit dem jeweiligen Vorgesetzten laufend besprochen. Im Prozess der Zuteilung und Auszahlung der variablen Vergütungskomponente der Personen mit erhöhter Verantwortung der OE Handel, Verkauf & Kapitalmarkt werden zusätzlich die unabhängigen Kontrollfunktionen Legal & Compliance, Risikomanagement und People & Culture konsultiert.

Zusätzlich findet eine Risikoberücksichtigung bei aufgeschobenen Vergütungen statt. Aufgeschobene Vergütungskomponenten können teilweise oder ganz verfallen, sofern es zu negativen Geschäftsentwicklungen kommt oder andere, vorab festgelegte Bedingungen eintreten (siehe Abschnitte «Langzeitanwartschaft», S. 126, «Anwartschaft im Risiko», S. 126 f., und «Malusbestimmungen», S. 123 f., für weitere Details zu den Kürzungsmöglichkeiten).

Wie bereits im Abschnitt «Kompetenzen» (S. 122) aufgeführt, entscheidet der Bankrat auf Antrag des Bankpräsidiums über die Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion. Die Generaldirektion entscheidet auf Antrag des jeweiligen Mitglieds der Generaldirektion über die Vergütung der Personen mit erhöhter Verantwortung aus dem höheren Management. Der Leiter Institutionals & Multinationals entscheidet auf Antrag des Leiters Handel, Verkauf & Kapitalmarkt über die Vergütung der in dieser Organisationseinheit beschäftigten Personen mit erhöhter Verantwortung.

Malusbestimmungen

Variable Vergütungen der Mitarbeitenden werden nach Ermessen der Bank nicht oder nur teilweise ausgezahlt, wenn Mitarbeitende bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Auszahlung Vertrags-, Risiko- oder Compliance-Vorgaben verletzt haben oder der Bank durch ihre Tätigkeit anderweitig Schaden entstanden ist. Überdies gelten solche Mitarbeitende bei einem Ausscheiden aus der Bank gemäss den Vergütungsmodellen der Bank als «Bad Leaver», womit ihr Anspruch auf allfällige als Anwartschaft aufgeschobene Vergütungskomponenten verfällt. Verstösse gegen Gesetze, Standesregeln, Richtlinien oder interne Regelwerke können zusätzlich zu Disziplinar massnahmen führen. Diese können um die Kürzung oder Streichung einer variablen Vergütung und/oder einer Anwartschaft und ähnlicher Vergütungskomponenten ergänzt werden. Im Falle laufender Untersuchungen oder eines Verdachts auf Verfehlungen, die zu einer Disziplinar massnahme führen können, ist die Zürcher Kantonbank berechtigt, die Auszahlung einer variablen Vergütung und/oder Anwartschaft sowie ähnlicher Vergütungskomponenten bis zur definitiven Klärung des Sachverhalts bzw. bis zur Festsetzung der entsprechenden Sanktion zurückzustellen. Im Sinne der «Bad Leaver»-Regelung können sowohl die Langzeitanwartschaft als auch die Anwartschaft im Risiko vollumfänglich verfallen, wenn sich die Zürcher Kantonbank

von Mitarbeitenden aus bestimmten Gründen trennt. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn Mitarbeitende Verträge verletzt oder durch ihre Tätigkeit materiellen oder immateriellen Schaden angerichtet haben oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihnen und der Bank durch ihr Verhalten nachhaltig beeinträchtigt worden ist.

Antritts- und Abgangsentschädigungen

Als Antrittsentschädigung werden vereinbarte Zahlungen wie Bonusgarantien oder Bonusauskäufe (inklusive potenzieller Rückforderungsvereinbarungen des vorgängigen Arbeitgebers, sogenannter «Clawbacks») im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrags bezeichnet. Die Zürcher Kantonalbank vereinbart solche Vergütungen nur ausnahmsweise und nur in begründeten Einzelfällen.

Als Abgangsentschädigungen werden Zahlungen bezeichnet, die im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vereinbart wurden. Die Arbeitsverträge der Zürcher Kantonalbank beinhalten keine im Voraus vereinbarten Abgangsentschädigungen oder von den allgemeinen Anstellungsbedingungen abweichenden Kündigungsfristen.

Qualifizierte Antritts- und Abgangsentschädigungen müssen unter Einhaltung klarer Entscheidungsprozesse vom Bankpräsidium bewilligt werden und werden nur unter Einhaltung strenger Auflagen ausbezahlt.

Vergütungsgruppen

Bankrat und Bankpräsidium

Die Vergütung des Bankrats und des Bankpräsidiums basiert auf dem vom Kantonsrat genehmigten Reglement über die Entschädigungen der Mitglieder des Bankrats der Zürcher Kantonalbank vom 25. November 2004. Sie ist im Grundsatz unverändert gegenüber 1989 (Bankpräsidium) beziehungsweise 1994 (Bankrat) und wurde nie der Teuerung angepasst. Nebenamtliche Mitglieder des Bankrats erhalten eine feste Jahresvergütung zuzüglich einer Entschädigung pro Mitgliedschaft in einem der vier Ausschüsse (Entschädigungs- und Personalausschuss, Prüfausschuss, Risikoausschuss, IT-Ausschuss; siehe «Corporate-Governance-Bericht», S. 97, 101 f.) sowie eine Spesenpauschale. Für die Teilnahme an Sitzungen, für Fach- und Zweigstellenbesuche sowie für Weiterbildungsveranstaltungen werden zudem Sitzungsgelder entrichtet.

Die Mitglieder des Bankpräsidiums sind hauptamtliche Mitglieder des Bankrats. Sie erhalten ein fixes Jahresgrundsalar, eine Spesenpauschale sowie Zusatzleistungen, wie sie für alle Mitarbeitenden der Zürcher Kantonalbank in den entsprechenden Reglementen vorgesehen sind. Der Präsident erhält zum Jahresgrundsalar eine Zulage von 10 Prozent.

An die Mitglieder des Bankrats und des Bankpräsidiums werden keine variablen Vergütungen geleistet. Bei den Mitgliedern des Bankrats sind Jahresvergütung und Ausschuss-Entschädigungen (exkl. Sitzungsgelder), beim Bankpräsidium das Jahresgrundsalar in der Pensionskasse der Zürcher Kantonalbank versichert.

Internes Audit

Aufgrund der besonderen Funktion des internen Audits werden dem Leiter internes Audit sowie seinen direkt unterstellten Bereichsleitenden keine variablen Vergütungen zugeteilt. Die Gesamtvergütung erfolgt im Rahmen einer fixen Jahresentschädigung.

Generaldirektion inkl. CEO

Die Vergütung der Generaldirektion inkl. CEO folgt der generellen Vergütungspolitik der Zürcher Kantonalbank. Neben dem Grundsalar wird der Generaldirektion abhängig vom Konzernergebnis und der individuellen Leistung eine variable Vergütung gewährt. Ein Teil der variablen Vergütung wird als Langzeitanwartschaft (LZA) aufgeschoben.

Personenkreis mit erhöhter Verantwortung

Aus den Vergütungsgruppen wird im Sinne der aufsichtsrechtlichen Empfehlungen die Gruppe der Personen mit erhöhter Verantwortung definiert, die den Regeln der aufgeschobenen variablen Vergütung unterstellt sind. Als solche gelten:

- Generaldirektion;
- höheres Management;
- ausgewählte Mitarbeitende der OE Handel, Verkauf & Kapitalmarkt, die einen definierten Schwellenwert bei der variablen Vergütung überschreiten.

Im Geschäftsjahr sind diesem Personenkreis total 77 Mitarbeitende zugewiesen, davon waren 9 Mitglieder der Generaldirektion inkl. CEO.

Höheres Management

Nebst der Generaldirektion inkl. CEO hat auch das höhere Management einen nachhaltigen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Bank (Risiken, Image usw.) und somit auf das Konzernergebnis und die Umsetzung der Strategie. Der Kreis des höheren Managements umfasst rund 1 Prozent des Bestands an Mitarbeitenden. Wie bei der Generaldirektion wird neben dem Grundsalar – in Abhängigkeit vom Konzernergebnis und von der individuellen Leistung – eine variable Vergütung gewährt. Ein Teil der variablen Vergütung wird analog zur Generaldirektion als Langzeitanwartschaft aufgeschoben.

Übriges Management und Mitarbeitende

Grundsätzlich wird allen Mitarbeitenden der Bank ergänzend zum Grundsalar eine variable Vergütung gewährt. Die Höhe der zugeteilten variablen Vergütung hängt vom Konzernergebnis, der Funktion, der individuellen Leistung und dem Verhalten der Mitarbeitenden ab. Für ausgewählte Mitarbeitende aus der OE Handel, Verkauf & Kapitalmarkt kommt ein separates Vergütungsmodell zur Anwendung. Analog zur Generaldirektion und dem höheren Management wird bei Personen mit erhöhter Verantwortung im Handel ein Teil der variablen Vergütung aufgeschoben und als Anwartschaft im Risiko (AiR) der künftigen Risikoentwicklung ausgesetzt.

Vergütungskomponenten

Die Zürcher Kantonalbank folgt in ihrer Vergütungspolitik dem Total-Compensation-Ansatz mit den Vergütungskomponenten gemäss folgender Tabelle. Die Vergütungskomponenten Grundsalar, variable Vergütung und Anwartschaft werden nachfolgend näher ausgeführt.

Vergütungskomponenten	
Grundsalar	Vertraglich vereinbartes, regelmässig ausbezahltes Salär
Variable Vergütung	Resultat- und leistungsabhängiger variabler Lohnbestandteil
Anwartschaft (Langzeitanwartschaft und Anwartschaft im Risiko)	Langfristige, am nachhaltigen Unternehmenserfolg orientierte aufgeschobene Vergütungskomponente
Gesetzliche Zulagen und Zusatzleistungen	Kinder- und Ausbildungszulagen, Familienzulage VAB (Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen für Bankangestellte), Zulagen nach Arbeitsgesetz, Spesenpauschalen, Dienstaltersgeschenk usw.

Grundsalar

Die Höhe des Grundsalar wird in der Regel einmal jährlich überprüft. Das Grundsalar richtet sich nach Position, Erfahrung sowie Fähigkeiten und berücksichtigt die individuelle nachhaltige Leistung. Anpassungen werden unter Einbezug der Marktbedingungen, der Finanzierbarkeit, der individuellen Leistung und der gesamtwirtschaftlichen Situation der Zürcher Kantonalbank vorgenommen.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung ist ein zentraler Bestandteil der Vergütungspraxis und passt sich dem veränderten Geschäftsgang an, da die Zürcher Kantonalbank kein Bonus- sondern ein Gewinnbeteiligungsmodell hat. Das heisst: Die Zürcher Kantonalbank zahlt nur variab-

le Vergütung, wenn sie auch Gewinn macht. Der Pool der variablen Vergütung des Stammhauses basiert auf einem proportionalen Anteil am Konzernergebnis, wobei Kapital- und Risikokosten berücksichtigt werden. Die Eigenkapitalkosten bilden den Schwellenwert für die Auszahlung der variablen Vergütung. Unterschreitet das Konzernergebnis die Höhe der Eigenkapitalkosten, wird keine variable Vergütung ausbezahlt. Für die Berechnung der Eigenkapitalkosten wird eine marktübliche Verzinsung auf das gesamte Eigenkapital herangezogen. Als Risikokosten werden bei der Berechnung der variablen Vergütung grundsätzlich Standardrisikokosten anstelle der tatsächlich angefallenen Ausfallrisikokosten berücksichtigt. Überschreiten jedoch die tatsächlichen Ausfallrisikokosten die doppelte Höhe der Standardrisikokosten, werden die das Doppelte übersteigenden Ausfallrisikokosten zusätzlich zu den Standardrisikokosten berücksichtigt. Die Standardrisikokosten entsprechen dem modellbasiert über einen gesamten Konjunkturzyklus hinweg zu erwartenden, durchschnittlichen Ausfällen pro Jahr.

Damit erfolgt eine Glättung der ansonsten unregelmässig anfallenden jährlichen Ausfallrisikokosten. Mit der Berücksichtigung von Standardrisikokosten werden somit Risikokosten in die jährliche Rechnung einbezogen, die durch die aktuellen Geschäftsvolumen modellmässig entstehen. Managemententscheide, die spezifische Produkte oder Märkte forcieren, werden damit zeitnah mit entsprechenden Risikokosten belegt. Die Bemessungsgrundlage für den Pool der variablen Vergütung ist dank dieses Verfahrens an der nachhaltigen Entwicklung der Bank ausgerichtet.

Für die Festlegung der variablen Vergütung des Handels ist das Betriebsergebnis des Handels unter Abzug der Risiko- und Kapitalkosten massgebend. Die Basis bilden einerseits Standardrisikokosten für Ausfallrisiken und andererseits die Risikokapitalkosten gemäss internen Modellen sowohl für Ausfall- als auch für Marktrisiken (interne Capital-at-Risk-Modelle). Mit dem Capital-at-Risk-Ansatz wird das intern notwendige Kapital bestimmt, das durch die Handelsaktivitäten für Markt- und Ausfallrisiken für ein Jahr gebunden ist. Das maximal zur Verfügung stehende Risikokapital für die Handelsaktivitäten wird jährlich durch den Bankrat zugewiesen. Dabei werden die strategische Ausrichtung und die Kapitalplanung der Bank für die kommenden Jahre berücksichtigt. Das so zugewiesene Risikokapital wird dem Ergebnis der OE Handel, Verkauf & Kapitalmarkt zu einem marktüblichen Zinssatz belastet.

Die Höhe der Zuteilung der variablen Vergütung hängt für die gesamte Belegschaft von der Funktion, der individuellen Leistung und dem Verhalten der Mitarbeitenden ab. Die variable Vergütung wird von der Bank festgelegt und kann nach deren Ermessen bei ungenügender individueller Leistung, Fehlverhalten der

Mitarbeitenden (siehe «Malusbestimmungen», S. 123 f.) oder schlechtem Geschäftsresultat ganz entfallen.

Langzeitanwartschaft (LZA)

Für den CEO, die Generaldirektion und das höhere Management wird ein Teil der variablen Vergütung als Langzeitanwartschaft für drei Jahre aufgeschoben. Die zugeteilten Langzeitanwartschaften (CEO und Generaldirektion 50 Prozent, höheres Management 30 Prozent) werden erstmalig für den Aufschub der variablen Vergütung 2024 hälftig aufgeteilt in einen wertorientierten und einen verschuldungsorientierten Anteil.

Die wertorientierte Langzeitanwartschaft ist an die Entwicklung des ökonomischen Gewinns des Konzerns geknüpft. Der über die dreijährige Leistungsperiode zu erreichende Zielwert wird pro Zuteilung zu Beginn der Periode festgelegt. Der definitive Wert der wertorientierten Langzeitanwartschaft wird nach drei Jahren am Laufzeitende bestimmt und beträgt maximal das 1,5-Fache und minimal das 0,5-Fache des ursprünglich aufgeschobenen (zugeteilten) Betrags. Im Falle eines kumulierten negativen ökonomischen Konzerngewinns über die drei Jahre verfällt die wertorientierte Langzeitanwartschaft.

Der Betrag der verschuldungsorientierten Langzeitanwartschaft entwickelt sich nicht mit dem ökonomischen Gewinn, sondern wird risikogerecht verzinst. Die Verzinsung orientiert sich an der Rendite einer dreijährigen AT1-Anleihe der Zürcher Kantonalbank und wird zu Beginn der dreijährigen Laufzeit festgelegt. Die verschuldungsorientierte Langzeitanwartschaft unterliegt denselben Risiken wie die ausstehenden AT1-An-

leihen der Zürcher Kantonalbank. Falls die ausstehenden AT1-Anleihen Verluste absorbieren, verfallen sämtliche ausstehenden verschuldungsorientierten LZA-Anteile inklusive Verzinsung.

Ebenfalls seit dem Geschäftsjahr 2024 ist die Auszahlung der gesamten Langzeitanwartschaft, das heisst sowohl des wert- als auch des verschuldungsorientierten Anteils, nach dreijähriger Laufzeit an die Erreichung gesetzter Ziele aus dem Leistungsauftrag gekoppelt. Das Verfehlen der Ziele führt zu einem Malus von bis zu 20 Prozent auf dem realisierten Gesamtbetrag der wert- und verschuldungsorientierten Langzeitanwartschaft.

Die vor dem Geschäftsjahr 2024 gebildeten Langzeitanwartschaften werden bis zu ihrem Laufzeitende nach dem bei der Zuteilung laufenden Modell weitergeführt. Die entsprechenden Erläuterungen sind in den vorherigen Geschäftsberichten zu finden.

Anwartschaft im Risiko (AiR)

Für ausgewählte Mitarbeitende der OE Handel, Verkauf & Kapitalmarkt mit einer hohen Ergebnis- und Risikoverantwortung wird ab einer definierten Betragsschwelle ein Teil der variablen Vergütung aufgeschoben und dem Risiko ausgesetzt. Ab dem Geschäftsjahr 2024 gilt neu eine Aufschubfrist von drei Jahren (vormals zwei Jahre). Die von der OE Handel, Verkauf & Kapitalmarkt unabhängigen Funktionen CEO und Leiterin People & Culture können auf Antrag des Leiters der Geschäftseinheit Institutionals & Multinationals einen Malus, das heisst eine Reduktion oder Streichung der Anwartschaft im Risiko auf Stufe Einzelperson, verfügen.

Variable Vergütungen im Überblick					
	Empfänger	Fälligkeit	Verfallsklauseln	Leistung, Malusklauseln	Erfolgsabhängig ¹
Variable Vergütung	Fest angestellte Mitarbeitende	Sofort	Ja	Abhängig von der individuellen Leistung, kann bei Fehlverhalten oder schlechtem finanziellem Konzernergebnis ganz entfallen.	Ja
Langzeitanwartschaft	Generaldirektion, höheres Management	Auszahlung nach 3 Jahren	Ja	Zur Hälfte abhängig von der Entwicklung des ökonomischen Gewinns (Verfall bei negativem ökonomischen Gewinn). Die andere Hälfte wird risikogerecht zur Rendite einer AT1-Anleihe der Zürcher Kantonalbank verzinst und untersteht den entsprechenden Risiken (Verfall, falls AT1-Anleihen Verluste absorbieren). Nichterreichung gesetzter Ziele aus dem Leistungsauftrag kann zu einem Malus auf der gesamten Langzeitanwartschaft führen.	Ja
Anwartschaft im Risiko	Gewisse Mitarbeitende aus der OE Handel, Verkauf & Kapitalmarkt	Auszahlung nach 3 Jahren	Ja	Verzinsung zu risikofreiem Zinssatz. Höhe des am Fälligkeitstermin ausbezahlten Barbetrags hängt davon ab, ob ein Malus gesprochen worden ist.	Ja

¹ Unter Berücksichtigung von Kapital- und Risikokosten

Dies insbesondere bei Vorliegen von:

- grösseren finanziellen Verlusten auf Stufe Abteilung, Desk oder Individuum;
- Reputationsschäden oder Handlungen, die die Zürcher Kantonalbank schädigen können, wie beispielsweise Aktivitäten, die Regelungen verletzen und zu Sanktionen der FINMA führen oder führen können;
- Aktivitäten, die zu signifikanten Kundenabwanderungen führen;
- Eingehen von Risiken ausserhalb der ordentlichen Risikoprozesse.

Details variable Vergütungen (Stammhaus)

	2024		2023	
	Anzahl Mitarbeitende ¹	in Mio. CHF	Anzahl Mitarbeitende ¹	in Mio. CHF
Summe der variablen Vergütungen	5'489	284,6	5'304	353,7
davon Anwartschaften	77	14,4	96	15,8

1 Teilzeitbereinigter Mitarbeitendenbestand/FTE gewichtet per Jahresende

Vergütungen im Jahr 2024

Im Einklang mit der SIX-Richtlinie wird die variable Vergütung periodengerecht dem Geschäftsjahr zugeordnet, zu dem sie wirtschaftlich gehört.

Per 1. Januar 2024 wurde das Vergütungsmodell der Zürcher Kantonalbank angepasst und die Grundsätze wurden zulasten der variablen Vergütung erhöht. Infolge dieser Anpassung wurden für 2024 für die Mitarbeitenden, die der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bank unterstehen, keine generellen Grundsälerhöhungen gesprochen. Jedoch wurden im Rahmen der bestehenden Budgets punktuell Salärerhöhungen vorgenommen, um Mitarbeitende näher an marktübliche Standards heranzuführen.

Ebenfalls wurde per Geschäftsjahr 2024 der Anteil der variablen Vergütung, der in Anwartschaften zugeteilt wird, erhöht. Beide Anpassungen begründen zum Teil Unterschiede zum Vorjahresvergleich.

Trotz eines Anstiegs des Konzernergebnisses vor Steuern um 3 Prozent reduziert sich die variable Vergütung in Summe und pro Mitarbeitenden. Dies insbesondere infolge der per 1. Januar 2024 erfolgten Anpassung der Vergütungsstruktur. Die Gesamtsumme der variablen Vergütungen betrug 285 Millionen Franken, bei einem teilzeitbereinigten Mitarbeitendenbestand per Jahresende von 5'489 (Vorjahr: 5'304), davon 14,4 Millionen Franken für Anwartschaften (weitere Informationen vgl. Jahresrechnung Stammhaus, Aufgliederung des Personalaufwands, Anhang 34).

Die im Geschäftsjahr durch das Bankpräsidium genehmigten Antritts- und Abgangsentschädigungen betrugen 145'000 Franken.

Vergütungen Bankrat

Die Vergütung des Bankrats erfolgt auf Grundlage des vom Kantonsrat genehmigten Reglements über die Entschädigungen der Mitglieder des Bankrats der Zürcher Kantonalbank vom 25. November 2004 und ist im Grundsatz unverändert gegenüber 1989 (Bankpräsidium) beziehungsweise 1994 (Bankrat). Das Reglement sieht keinen Teuerungsausgleich vor.

Nebenamtliche Mitglieder des Bankrats erhalten eine feste Jahresentschädigung von 18'000 Franken zuzüglich 6'000 Franken Entschädigung pro Mitgliedschaft in einem Ausschuss. Dazu kommt eine jährliche Spesenpauschale von 6'000 Franken. Pro Sitzung wird ein pauschales Sitzungsgeld zu einem Halbtages- beziehungsweise Tagesansatz von 350 beziehungsweise 700 Franken vergütet. Diese Ansätze gelten auch für andere funktionsbedingte Aktivitäten. Die nebenamtlichen Mitglieder des Bankrats sind im Rahmen der bundessozialversicherungsrechtlichen Normen und der Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen der Bank versichert.

Als hauptamtliche Mitglieder des Bankrats erhalten die Mitglieder des Bankpräsidiums ein Jahresgrundsalär von 311'500 Franken brutto. Der Präsident des Bankrats erhält zusätzlich eine Zulage von 10 Prozent zum Jahresgrundsalär. Ferner erhalten die Mitglieder des Bankpräsidiums die gleichen Zulagen, Zusatzleistungen und Vergünstigungen wie die übrigen Mitarbeitenden der Zürcher Kantonalbank und sind im Rahmen der Reglemente der Vorsorgeeinrichtungen der Zürcher Kantonalbank versichert. Ihnen werden jährliche Pauschalspesen von 14'000 Franken pro Mitglied ausgerichtet.

An die haupt- wie nebenamtlichen Mitglieder des Bankrats werden keine variablen Vergütungen geleistet. Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine weiteren Vergütungen oder Sachleistungen zugunsten gegenwärtiger oder ehemaliger nebenamtlicher Mitglieder des Bankrats beziehungsweise von Personen, die diesen nahestehen, bezahlt, mit Ausnahme von Kinder- und Ausbildungszulagen, Familienzulagen VAB sowie von Abschiedsgeschenken für ausscheidende Mitglieder. Zwischen der Zürcher Kantonalbank und den Mitgliedern des Bankrats bzw. Personen, die diesen nahestehen, gibt es keine unüblichen Engagements.

Den nebenamtlichen Mitgliedern des Bankrats sowie Personen, die diesen nahestehen, wurden im Geschäftsjahr 2024 keine Kredite zu marktüblichen Konditionen gewährt.

Die Mitglieder des Bankrats sowie Personen, die diesen nahestehen, haben im Geschäftsjahr 2024 keine Honorare oder andere Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen zugunsten der Zürcher Kantonalbank oder einer ihrer Konzerngesellschaften erhalten.

Vergütungen und Kredite an die Mitglieder des Bankrats (in CHF)

	Jahr	Jahres- entschädigung	Sitzungsgeld	Spesen- pauschale ¹	Vorsorge und sonstige Ver- gütungen ^{2/3}	Total	Kredite per 31.12. in CHF
Bankpräsidium							
Jörg Müller-Ganz	2024	342'650	–	14'040	88'688	445'378	1'200'000
	2023	342'650	–	14'040	91'010	447'700	1'200'000
Roger Liebi	2024	311'500	–	14'040	78'710	404'250	–
	2023	311'500	–	14'040	80'132	405'672	–
Mark Roth	2024	311'500	–	14'040	81'139	406'679	–
	2023	311'500	–	14'040	83'461	409'001	–
Nebenamtliche Mitglieder des Bankrats							
Amr Abdelaziz	2024	30'000	30'100	6'000	4'964	71'064	–
	2023	30'000	26'600	6'000	5'178	67'778	–
Sandra Berberat Kecerski	2024	30'000	31'150	6'000	10'964	78'114	–
	2023	30'000	25'200	6'000	10'403	71'603	–
Adrian Bruhin	2024	24'000	28'700	6'000	2'408	61'108	–
	2023	24'000	29'750	6'000	2'568	62'318	–
Bettina Furrer ⁴	2024	30'000	23'450	6'000	4'964	64'414	388'000
	2023	30'000	20'300	6'000	5'178	61'478	388'000
René Huber	2024	30'000	28'700	6'000	1'925	66'625	4'419'500
	2023	30'000	26'250	6'000	1'925	64'175	4'436'000
Henrich Kisker	2024	24'000	32'900	6'000	6'440	69'340	–
	2023	24'000	26'250	6'000	1'440	57'690	–
Gregor Kreuzer ⁵	2024	30'000	24'150	6'000	3'188	63'338	–
Peter Ruff ⁵	2023	24'000	27'300	6'000	1'440	58'740	–
Walter Schoch	2024	24'000	32'550	6'000	6'440	68'990	–
	2023	24'000	25'900	6'000	1'440	57'340	–
Anita Sigg ⁵	2023	30'000	19'950	6'000	4'921	60'871	3'852'499
Hans-Ueli Vogt ⁶	2024	24'000	25'900	6'000	3'520	59'420	–
Stefan Wirth ⁵	2023	30'000	24'500	6'000	4'921	65'421	–
Claudia Zimmermann ⁶	2024	30'000	29'400	6'000	4'914	70'314	–
Gesamt	2024	1'241'650	287'000	102'120	298'264	1'929'034	6'007'500
	2023	1'241'650	252'000	102'120	294'017	1'889'787	9'876'499

- 1 Bei den Mitgliedern des Bankpräsidiums ergeben sich 40 Franken Rundungsdifferenz aufgrund der monatlichen Auszahlung.
- 2 Sonstige Vergütungen der Mitglieder des Bankpräsidiums: Kinder- und Ausbildungszulagen, Familienzulage VAB, Treueprämien, Vorsorgeuntersuchungen, ZVV-/SBB-Abo-Anteil, Abschiedsgeschenke für ausscheidende Mitglieder
- 3 Sonstige Vergütungen der nebenamtlichen Mitglieder des Bankrats: Kinder- und Ausbildungszulagen, Familienzulage VAB, Abschiedsgeschenke für ausscheidende Mitglieder
- 4 Kredite: Erben Dr. Dieter Furrer: 388'000 Franken, Bettina Furrer allein: 0 Franken
- 5 Peter Ruff, Anita Sigg und Stefan Wirth bis 31.12.2023
- 6 Gregor Kreuzer, Hans-Ueli Vogt und Claudia Zimmermann ab 01.01.2024

Vergütungen Generaldirektion

Zur Erhöhung der Transparenz im Ausweis der Gesamtvergütung wird seit dem Vergütungsbericht 2023 konsequent zwischen zugeteilter Gesamtvergütung und realisierter Gesamtvergütung der im Geschäftsjahr aktiven Generaldirektion unterschieden. Damit wird, wie marktüblich, eine eindeutige Zuordnung der Gesamtvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr und eine klare Darstellung der Leistungsentwicklung gewährleistet.

Die Gesamtvergütung der einzelnen Mitglieder der Generaldirektion berücksichtigt deren persönliche Leistung in den jeweiligen Verantwortlichkeitsgebieten. Die ausgewiesene aufgeschobene variable Vergütung entspricht der für das Geschäftsjahr zugeteilten Langzeitanwartschaft, die unter bestimmten Bedingungen nach Ablauf der dreijährigen Leistungsperiode zur Auszahlung gelangen wird. Wie bereits vorgängig erläutert, wurden im Rahmen der per Geschäftsjahr 2024 vorgenommenen Anpassung des Vergütungsmodells die Grundsalaré zulasten der variablen Vergütung erhöht. Gleichzeitig wurde der Anteil der variablen Vergütung, der für drei Jahre aufgeschoben wird, verdoppelt. Diese Anpassungen begründen die im Vorjahresvergleich unterschiedliche Zusammensetzung der Gesamtvergütung in nachstehender Tabelle.

Die der Generaldirektion (inklusive ehemaliger Generaldirektoren) zugeteilten Anwartschaften aus dem Geschäftsjahr 2021 von 2'700'000 Franken (Vorjahr: 2'642'500 Franken), deren 3-jähriger Leistungszyklus per 31. Dezember 2024 endete, wurden mit einem Faktor von 1,5 realisiert (Vorjahr: 1,5). Daraus resultiert ein ausbezahlter Betrag in der Höhe von 4'050'000 Franken für die Anwartschaft mit Laufzeit 2022–2024 (Vorjahr: 3'963'750 Franken). Die Erläuterungen zum dazugehörigen Modell sind im Geschäftsbericht 2021 zu finden.

Die Mitglieder der Generaldirektion sowie ihnen nahestehende Personen haben im Geschäftsjahr 2024 keine Honorare oder andere Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen zugunsten der Zürcher Kantonalbank oder einer ihrer Konzerngesellschaften erhalten.

Die Gesamtsumme der Kredite und Hypothekendarlehen an die Mitglieder der Generaldirektion betrug 8'715'375 Franken (davon 7'069'000 Franken zu Personalkonditionen). Der Generaldirektion nahestehenden Personen wurden keine Kredite zu marktüblichen Konditionen gewährt.

Vergütungen an die Mitglieder der Generaldirektion inkl. CEO (in CHF)¹

	Jahr	Grundsalaré	Erfolgsabhängige Faktoren		Gesamtdirektvergütung	Vorsorge- und sonstige Vergütungen ³	Gesamtvergütung
			Variable Vergütungen bar	Anwartschaften ²			
Höchste Vergütung (CEO)	2024	1'000'000	802'500	802'500	2'605'000	215'688	2'820'688
	2023	700'000	1'462'500	487'500	2'650'000	203'910	2'853'910
Weitere Mitglieder der Generaldirektion	2024	5'500'000	3'846'250	3'846'250	13'192'500	1'949'576	15'142'076
	2023	3'570'000	8'087'398	2'681'250	14'338'648	1'767'919	16'106'567
Gesamt ⁴	2024	6'500'000	4'648'750	4'648'750	15'797'500	2'165'264	17'962'764
	2023	4'270'000	9'549'898	3'168'750	16'988'648	1'971'829	18'960'477

- 1 Plafonierung der annualisierten Gesamtvergütung ab dem Geschäftsjahr 2023 (auf der Basis des Geschäftsjahres 2022) bis auf Weiteres für CEO und Generaldirektion.
- 2 Entspricht den für das Geschäftsjahr zugeteilten Anwartschaften.
- 3 Sonstige Vergütungen: Spesenpauschale, Kinder- und Ausbildungszulagen, Familienzulage VAB, Treueprämien, Vorsorgeuntersuchungen, ZVV-/SBB-Abo-Anteil, Abschiedsgeschenke für ausscheidende Mitglieder
- 4 Sowohl im Jahr 2023 als auch 2024 bestand die Generaldirektion inkl. CEO aus 9 Mitgliedern resp. 8 Vollzeitstellen unter Berücksichtigung ein- und austretender Mitglieder der Generaldirektion pro rata temporis.