

**Zürcher Kantonalbank**

# **Vergütungs- — bericht 2025**



## **Inhalt**

|            |                                                       |
|------------|-------------------------------------------------------|
| <b>110</b> | <b>Vorwort des Bankrats<br/>zum Vergütungsbericht</b> |
| <b>111</b> | <b>Kompetenzen und<br/>Vergütungspolitik</b>          |
| <b>113</b> | <b>Vergütungsgruppen</b>                              |
| <b>114</b> | <b>Vergütungskomponenten</b>                          |
| <b>116</b> | <b>Vergütungen im Jahr 2025</b>                       |

# Vorwort des Bankrats zum Vergütungsbericht

## Neue Geschäftseinheit «Privatkunden»

Angesichts der sich wandelnden Kundenbedürfnisse und Marktbedingungen hat die Zürcher Kantonalbank im Geschäftsjahr 2025 ihre Organisation zukunftsorientiert neu ausgerichtet. Als Teil dieser Neuausrichtung wurde im November 2025 die neue Geschäftseinheit «Privatkunden» geschaffen, in welcher Privatkundinnen und -kunden mit einem Vermögen bis zu 1 Million Franken betreut und mit einheitlichen Services bedient werden. Gleichzeitig wurden die Kundensegmente neu strukturiert und die Organisationsstrukturen in den Geschäftseinheiten Private Banking, Firmenkunden sowie Products & Services entsprechend angepasst.

Als die nahe Bank richtet die Zürcher Kantonalbank damit ihre Beratung, Produkte und Dienstleistungen noch gezielter auf die Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden aus. Zugleich sichert sie langfristig die Erfüllung ihres gesetzlich verankerten Leistungsauftrags und bleibt weiterhin die verlässliche Partnerin für die Bevölkerung und die Wirtschaft.

## Erweiterte Generaldirektion

Im Zuge dieser Neuausrichtung wurde die Generaldirektion mit der Leiterin der Geschäftseinheit Privatkunden, welche Mitte 2025 zur Zürcher Kantonalbank stiess, um ein Mitglied erweitert. Daneben fand in der Geschäftseinheit IT, Operations & Real Estate ein Führungswechsel statt. Im Jahr 2025 wies die Generaldirektion einschliesslich des CEO infolgedessen 9,1 Vollzeitstellen aus. Im Vergleich dazu bestand das Gremium im Jahr 2024 aus 8 Vollzeitstellen. Ein- und Austritte werden jeweils zeitanteilig (pro rata temporis) berücksichtigt.

## Gesamtvergütung plafoniert

Die Gesamtvergütung der Generaldirektion, einschliesslich des CEO, ist seit drei Jahren auf dem Niveau des Geschäftsjahres 2022 plafoniert. Für den CEO gilt dieser Plafond als fixer Höchstbetrag. Für die übrigen Mitglieder der Generaldirektion bedeutet er, dass ihre durchschnittliche Gesamtvergütung den Durchschnittswert von 2022 nicht überschreiten darf. Ändert sich die Anzahl der Mitglieder der Generaldirektion, wird der Plafond entsprechend angepasst. Die Vergütung der neuen Leiterin der Geschäftseinheit Privatkunden richtet sich nach den bestehenden Vergütungsrichtlinien der Zürcher Kantonalbank, welche marktgerecht und leistungsorientiert sind.

# 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 einzelnen 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 erlässt unter anderem das Reglement über das Personal und die Vergütungen der Zürcher Kantonalbank. Dabei, wie bei all seinen Entscheidungen, berücksichtigt er neben den Interessen der Zürcher Kantonalbank und ihrer Mitarbeitenden auch die Interessen des Kantons Zürich.

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 Beteiligungs- 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. Das Vergütungssystem der Zürcher Kantonalbank schafft 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

Vergütung des Bankpräsidiums und der nebenamtlichen Mitglieder des Bankrats

Einrichtung oder Änderung von Vergütungsplänen

Festlegung der Summe der variablen Vergütung

Vergütung des CEO

Vergütung der Mitglieder der Generaldirektion

Vergütung des Leiters internes Audit und seines Stellvertreters

Vergütung des höheren Managements

#### Verantwortliche Instanz

Kantonsrat, auf Antrag des Bankrats

Bankrat, auf Empfehlung des Entschädigungs- und Personalausschusses

Bankrat, auf Empfehlung des Entschädigungs- und Personalausschusses

Bankrat, auf Antrag des Bankpräsidiums

Bankrat, auf Antrag des Bankpräsidiums

Bankrat, auf Antrag des Bankpräsidiums

Generaldirektion

lancierten Vergütungen für vergleichbare Aufgaben;

- Sicherstellung, dass die Vergütungsregelungen keine Interessenkonflikte verursachen und die Unabhängigkeit der Kontrolleinheiten fördern.

## Benchmarks

Der Zürcher Kantonalbank 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 üben im Geschäftsjahr keine anderen Mandate für die Zürcher Kantonalbank aus.

Die Zürcher Kantonalbank 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. Die Zürcher Kantonalbank lässt alle zwei Jahre die Lohngleichheit von einer externen Stelle überprüfen und nimmt bei Bedarf entsprechende Anpassungen vor. Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Analyse erneut durchgeführt, wobei der positive Trend bestätigt wurde, der seit der ersten durchgeführten Lohngleichheitsanalyse im Jahr 2011 besteht. Die gesetzlich festgelegte Toleranzschwelle von 5 Prozent wurde beim Grundsalar erneut unterschritten und lag bei 3,1 Prozent.

## 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 Vergütungen Stammhaus und Handel auf der Grundlage risikoadjustierter Ergebnisse gewährleistet (siehe «Variable Vergütung», S. 114 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 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. 113 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 weiteres Fehlverhalten, welches sich negativ auf die Reputation der Bank auswirken könnte. 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. 115, «Anwartschaft im Risiko», S. 115 f. und «Malusbestimmungen», S. 112 f. für weitere Details zu den Kürzungsmöglichkeiten).

Wie bereits im Abschnitt «Kompetenzen» (S. 111) 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 werden nach Ermessen der Bank nicht oder nur teilweise ausbezahlt, 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

Fälle laufender Untersuchungen oder eines Verdachts auf Verfehlungen, die zu einer Disziplinar massnahme führen können, ist die Zürcher Kantonalbank 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 Kantonalbank von Mitarbeitenden aus bestimmten Gründen trennt. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn Mitarbeitende Verträge verletzen 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. 91)

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 nebenamtlichen 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, deren variable Vergütung einen definierten Schwellenwert übersteigt.

Im Geschäftsjahr sind diesem Personenkreis total 92 Mitarbeitende zugewiesen, davon waren 10 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, Reputation usw.) und somit auf das Konzernergebnis und die Um-

setzung der Strategie. Der Kreis des höheren Managements umfasst rund 1,6 Prozent des Bestands an Mitarbeitenden. Wie bei der Generaldirektion wird neben dem Grundsälär – 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 Grundsälär 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 Grundsälär, variable Vergütung und Anwartschaft werden nachfolgend näher ausgeführt.

| Vergütungskomponenten                                                    |                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Grundsälär</b>                                                        | Vertraglich vereinbartes, regelmässig ausbezahltes Salär                                                                                                                                        |
| <b>Variable Vergütung</b>                                                | Resultat- und leistungsabhängiger variabler Lohnbestandteil                                                                                                                                     |
| <b>Anwartschaft</b><br>(Langzeitanwartschaft und Anwartschaft im Risiko) | Langfristige, am nachhaltigen Unternehmenserfolg orientierte aufgeschobene Vergütungskomponente                                                                                                 |
| <b>Gesetzliche Zulagen und Zusatzleistungen</b>                          | Kinder- und Ausbildungszulagen, Familienzulage VAB (Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten), Zulagen nach Arbeitsgesetz, Spesenpauschalen, Dienstaltersgeschenk usw. |

### Grundsälär

Die Höhe des Grundsälärs wird in der Regel einmal jährlich überprüft. Das Grundsälär 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 variable 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 um Risikokosten adjustierte 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 den 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. 112 f.) oder schlechtem Geschäftsergebnis 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 seit dem Geschäftsjahr 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-Anleihen 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 gültigen 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

| Variable Vergütungen im Überblick |                                                                 |                          |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                              |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                                   | Empfänger                                                       | Fälligkeit               | Verfallsklauseln | Leistung, Malusklauseln                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Erfolgsabhängig <sup>1</sup> |
| 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 über die Laufzeit kumuliert negativem ökonomischem Gewinn). Die andere Hälfte wird risikogerecht zur Rendite einer AT1-Anleihe der Zürcher Kantonalbank verzinst und untersteht den entsprechenden Risiken (Verfall, falls AT1-Anleihen während der Laufzeit 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

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.

- 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.

## Vergütungen im Jahr 2025

Im Rahmen der jährlichen Grundsälärrevision beschloss die Zürcher Kantonalbank für die Mitarbeitenden, welche der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten unterstehen, die Gesamtsumme der Grundsäläre für 2025 um 2 Millionen Franken (+0,5 Prozent) gegenüber dem Vorjahr zu erhöhen. Die Grundsälärerhöhungen wurden primär dazu verwendet, Mitarbeitende näher an marktübliche Standards heranzuführen sowie Mitarbeitende, die mehr Verantwortung übernommen haben, höher zu entlönnen.

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

Infolge des Anstiegs des Konzernergebnisses vor Steuern um 10 Prozent erhöht sich die variable Vergütung in Summe. Die Gesamtsumme der variablen Vergütungen betrug 300,1 Millionen Franken, bei einem teilzeitbereinigten Mitarbeitendenbestand per Jahresende von 5'618 (Vorjahr: 5'489), davon 15,7 Millionen Franken für Anwartschaften (weitere Informationen vgl. Jahresrechnung Stammhaus, Aufgliederung des Personalaufwands, Anhang 34, S.220).

Im Geschäftsjahr wurden keine Antritts- und Abgangsentschädigungen durch das Bankpräsidium genehmigt.

| Details variable Vergütungen (Stammhaus) |                                   |             |                                   |             |
|------------------------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------------------------|-------------|
|                                          | 2025                              |             | 2024                              |             |
|                                          | Anzahl Mitarbeitende <sup>1</sup> | in Mio. CHF | Anzahl Mitarbeitende <sup>1</sup> | in Mio. CHF |
| Summe der variablen Vergütungen          | 5'618                             | 300,1       | 5'489                             | 284,6       |
| davon Anwartschaften                     | 92                                | 15,7        | 77                                | 14,4        |

1 Teilzeitbereinigter Mitarbeitendenbestand/FTE gewichtet per Jahresende

### 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 Jahresgrundsälär von 311'500 Franken brutto. Der Präsident des Bankrats erhält zusätzlich eine Zulage von 10 Prozent zum Jahresgrundsälär. 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 Pauschal-spesen von 14'000 Franken pro Mitglied ausgerichtet.

An die haupt- wie nebenamtlichen Mitglieder des Bankrats werden keine variablen Vergütungen geleistet. Im Geschäftsjahr 2025 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 2025 keine Kredite zu marktüblichen Konditionen gewährt.

Die Mitglieder des Bankrats sowie Personen, die diesen nahestehen, haben im Geschäftsjahr 2025 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-<br>entschädigung | Sitzungsgeld   | Spesen-<br>pauschale <sup>1</sup> | Vorsorge und<br>sonstige Ver-<br>gütungen <sup>2/3</sup> | Total            | Kredite per<br>31.12. in CHF |
|----------------------------------------------|-------------|--------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------|------------------------------|
| <b>Bankpräsidium</b>                         |             |                          |                |                                   |                                                          |                  |                              |
| Jörg Müller-Ganz                             | <b>2025</b> | <b>342'650</b>           | –              | <b>14'040</b>                     | <b>90'418</b>                                            | <b>447'108</b>   | <b>1'200'000</b>             |
|                                              | 2024        | 342'650                  | –              | 14'040                            | 88'688                                                   | 445'378          | 1'200'000                    |
| Roger Liebi                                  | <b>2025</b> | <b>311'500</b>           | –              | <b>14'040</b>                     | <b>80'440</b>                                            | <b>405'980</b>   | –                            |
|                                              | 2024        | 311'500                  | –              | 14'040                            | 78'710                                                   | 404'250          | –                            |
| Mark Roth                                    | <b>2025</b> | <b>311'500</b>           | –              | <b>14'040</b>                     | <b>82'949</b>                                            | <b>408'489</b>   | –                            |
|                                              | 2024        | 311'500                  | –              | 14'040                            | 81'139                                                   | 406'679          | –                            |
| <b>Nebenamtliche Mitglieder des Bankrats</b> |             |                          |                |                                   |                                                          |                  |                              |
| Amr Abdelaziz <sup>4</sup>                   | <b>2025</b> | <b>30'000</b>            | <b>28'700</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>12'884</b>                                            | <b>77'584</b>    | –                            |
|                                              | 2024        | 30'000                   | 30'100         | 6'000                             | 4'964                                                    | 71'064           | –                            |
| Sandra Berberat Kecerski                     | <b>2025</b> | <b>24'000</b>            | <b>32'550</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>10'408</b>                                            | <b>72'958</b>    | –                            |
|                                              | 2024        | 30'000                   | 31'150         | 6'000                             | 10'964                                                   | 78'114           | –                            |
| Adrian Bruhin                                | <b>2025</b> | <b>24'000</b>            | <b>35'000</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>2'408</b>                                             | <b>67'408</b>    | –                            |
|                                              | 2024        | 24'000                   | 28'700         | 6'000                             | 2'408                                                    | 61'108           | –                            |
| Bettina Furrer <sup>5</sup>                  | <b>2025</b> | <b>30'000</b>            | <b>23'800</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>4'708</b>                                             | <b>64'508</b>    | <b>388'000</b>               |
|                                              | 2024        | 30'000                   | 23'450         | 6'000                             | 4'964                                                    | 64'414           | 388'000                      |
| René Huber                                   | <b>2025</b> | <b>30'000</b>            | <b>29'750</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>1'925</b>                                             | <b>67'675</b>    | <b>4'409'500</b>             |
|                                              | 2024        | 30'000                   | 28'700         | 6'000                             | 1'925                                                    | 66'625           | 4'419'500                    |
| Henrich Kisker <sup>6</sup>                  | 2024        | 24'000                   | 32'900         | 6'000                             | 6'440                                                    | 69'340           | –                            |
| Gregor Kreuzer                               | <b>2025</b> | <b>24'000</b>            | <b>26'600</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>3'712</b>                                             | <b>60'312</b>    | –                            |
|                                              | 2024        | 30'000                   | 24'150         | 6'000                             | 3'188                                                    | 63'338           | –                            |
| York-Peter Meyer <sup>7</sup>                | <b>2025</b> | <b>30'000</b>            | <b>29'050</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>4'604</b>                                             | <b>69'654</b>    | –                            |
| Walter Schoch <sup>6</sup>                   | 2024        | 24'000                   | 32'550         | 6'000                             | 6'440                                                    | 68'990           | –                            |
| Kristine Schulze <sup>7</sup>                | <b>2025</b> | <b>30'000</b>            | <b>24'850</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>4'604</b>                                             | <b>65'454</b>    | –                            |
| Hans-Ueli Vogt                               | <b>2025</b> | <b>24'000</b>            | <b>26'250</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>3'520</b>                                             | <b>59'770</b>    | –                            |
|                                              | 2024        | 24'000                   | 25'900         | 6'000                             | 3'520                                                    | 59'420           | –                            |
| Claudia Zimmermann                           | <b>2025</b> | <b>30'000</b>            | <b>37'100</b>  | <b>6'000</b>                      | <b>4'660</b>                                             | <b>77'760</b>    | –                            |
|                                              | 2024        | 30'000                   | 29'400         | 6'000                             | 4'914                                                    | 70'314           | –                            |
| <b>Gesamt</b>                                | <b>2025</b> | <b>1'241'650</b>         | <b>293'650</b> | <b>102'120</b>                    | <b>307'240</b>                                           | <b>1'944'660</b> | <b>5'997'500</b>             |
|                                              | 2024        | 1'241'650                | 287'000        | 102'120                           | 298'264                                                  | 1'929'034        | 6'007'500                    |

- 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 Vorsorge und sonstige Vergütungen inkl. Kinder- und Familienzulage VAB für 3 Monate über 7'920 Franken
- 5 Kredite: Erben Dr. Dieter Furrer: 388'000 Franken, Bettina Furrer allein: 0 Franken
- 6 Henrich Kisker und Walter Schoch bis 31.12.2024
- 7 York-Peter Meyer und Kristine Schulze ab 01.01.2025

## Vergütungen Generaldirektion

Beim Ausweis der Gesamtvergütung wird 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. Im Jahr 2025 führte die Erweiterung der Generaldirektion (vgl. Vorwort des Bankrats zum Vergütungsbericht, S. 110) zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung der Generaldirektion um 955'003 Franken, wodurch diese auf 18'917'767 Franken anstieg (Vorjahr: 17'962'764 Franken).

Die der Generaldirektion (inklusive ehemaliger Generaldirektoren) zugeteilten Anwartschaften aus dem Geschäftsjahr 2022 von 3'283'133 Franken (Vorjahr: 2'700'000 Franken), deren dreijähriger Leistungszyklus per 31. Dezember 2025 endete, wurden gemäss dem erreichten wirtschaftlichen Erfolg mit einem Faktor von 1,5 realisiert (Vorjahr: 1,5). Daraus resultiert ein auszahlender Betrag in Höhe von 4'924'702 Franken für die Anwartschaft mit Laufzeit 2023–2025 (Vorjahr: 4'050'000 Franken). Dieser gelangt im März des Folgejahres zur Auszahlung und ist in untenstehender Tabelle nicht enthalten. Die Erläuterungen zum dazugehörenden Modell sind im Geschäftsbericht 2022 zu finden.

Die Mitglieder der Generaldirektion sowie ihnen nahestehende Personen haben im Geschäftsjahr 2025 keine Honorare oder andere Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen zugunsten der Zürcher Kantonalbank oder einer ihrer Konzerngesellschaften erhalten.

Die Gesamtsumme der Kredite und Hypothekendarlehen per 31.12.2025 an die Mitglieder der Generaldirektion betrug 6'667'500 Franken (davon 6'667'500 Franken zu Personalkonditionen). Der Generaldirektion nahestehenden Personen wurden keine Kredite zu marktunüblichen Konditionen gewährt.

### Vergütungen an die Mitglieder der Generaldirektion inkl. CEO (in CHF)<sup>1</sup>

|                                         | Jahr                    | Vollzeitstellen | Grundsalär       | Erfolgsabhängige Faktoren |                             | Gesamtdirektvergütung | Vorsorge- und sonstige Vergütungen <sup>3</sup> | Gesamtvergütung   |
|-----------------------------------------|-------------------------|-----------------|------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------|-------------------|
|                                         |                         |                 |                  | Variable Vergütungen bar  | Anwartschaften <sup>2</sup> |                       |                                                 |                   |
| Höchste Vergütung (CEO)                 | <b>2025</b>             | <b>1</b>        | <b>1'000'000</b> | <b>802'500</b>            | <b>802'500</b>              | <b>2'605'000</b>      | <b>221'207</b>                                  | <b>2'826'207</b>  |
|                                         | 2024                    | 1               | 1'000'000        | 802'500                   | 802'500                     | 2'605'000             | 215'688                                         | 2'820'688         |
| Weitere Mitglieder der Generaldirektion | <b>2025</b>             | <b>8,1</b>      | <b>6'258'333</b> | <b>4'052'500</b>          | <b>4'052'500</b>            | <b>14'363'333</b>     | <b>1'728'227</b>                                | <b>16'091'560</b> |
|                                         | 2024                    | 7               | 5'500'000        | 3'846'250                 | 3'846'250                   | 13'192'500            | 1'949'576                                       | 15'142'076        |
| Gesamt                                  | <b>2025<sup>5</sup></b> | <b>9,1</b>      | <b>7'258'333</b> | <b>4'855'000</b>          | <b>4'855'000</b>            | <b>16'968'333</b>     | <b>1'949'434</b>                                | <b>18'917'767</b> |
|                                         | 2024 <sup>4</sup>       | 8               | 6'500'000        | 4'648'750                 | 4'648'750                   | 15'797'500            | 2'165'264                                       | 17'962'764        |

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 Im Jahr 2024 bestand die Generaldirektion inkl. CEO aus 8 Vollzeitstellen, unter Berücksichtigung ein- und austretender Mitglieder der Generaldirektion pro rata temporis.

5 Im Jahr 2025 bestand die Generaldirektion inkl. CEO aus 9,1 Vollzeitstellen. Dabei wurden Ein- und Austritte zeitanteilig (pro rata temporis) entsprechend ihrem Eintritts- oder Austrittsdatum berücksichtigt. Der Anstieg der Vollzeitstellen ist einerseits auf die Erweiterung der Generaldirektion zurückzuführen, die mit der Gründung der Geschäftseinheit Privatkunden im Geschäftsjahr einherging (Eintritt designierte Leiterin per 1. Juni 2025); andererseits erfolgte die Übergabe an den neuen Leiter der Geschäftseinheit IT, Operations & Real Estate per Anfang April, während der ehemalige Leiter erst per Ende September 2025 austrat.