

Entschädigungen

Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen

Inhalt und Festsetzungsverfahren der Entschädigungen und der Beteiligungsprogramme

Das Reglement zur Risikopolitik der VP Bank schreibt vor, die Entlohnungssysteme und die Personalführung so zu gestalten, dass persönliche Interessenkonflikte und Verhaltensrisiken minimiert werden.

Der Verwaltungsratsausschuss schlägt dem Verwaltungsrat in seiner Funktion als Nomination & Compensation Committee, dem ausschliesslich unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrates angehören, die Grundsätze für die Entschädigung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sowie die Höhe der Entschädigungen für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung vor.

Der Verwaltungsrat genehmigt diese Grundsätze und Reglemente und setzt die Höhe der Entschädigungen für sich und die Mitglieder der Geschäftsleitung fest.

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat bezieht als Abgeltung für die ihm durch Gesetz und Statuten übertragenen Pflichten und Verantwortlichkeiten eine Entschädigung (Art. 20 der Statuten). Diese legt der Gesamtverwaltungsrat auf Vorschlag des Verwaltungsratsausschusses (in dessen Funktion als Nomination & Compensation Committee) jedes Jahr neu fest.

Die Entschädigung an die Mitglieder des Verwaltungsrates ist abgestuft nach deren Funktion im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen oder in anderen Gremien (z.B. Pensionskasse). Drei Viertel dieser Entschädigung erfolgen in bar, ein Viertel in Form von frei verfügbaren VP Bank Inhaberaktien. Die Anzahl richtet sich nach dem Marktwert bei Erhalt.

Die VP Bank hat mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates keine Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen getroffen.

Geschäftsleitung

Für die Geschäftsleitung und die zweite Führungsstufe besteht ein langfristiges und wertorientiertes Entlohnungsmodell.

Die Entlohnung der Geschäftsleitung besteht grundsätzlich aus den folgenden drei Komponenten:

-
- Einem fixen Basislohn, der vom Verwaltungsratsausschuss (Nomination & Compensation Committee) mit den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung vertraglich vereinbart wird. Zum Basislohn hinzuzurechnen sind anteilige Beiträge an die Kaderversicherung und an die Pensionskasse, die von der VP Bank bezahlt werden.
 - Einem variablen Leistungsanteil (Short-Term Incentive, STI), der von der jährlichen Wertschaffung der VP Bank Gruppe abhängt. Die Zuteilung erfolgt auf der Basis qualitativer individueller Kriterien und finanzieller Gruppenziele. Letztere werden mit rund zwei Dritteln gewichtet. Der STI wird jährlich in bar ausgerichtet.
-

-

Einer langfristigen, variablen Managementbeteiligung (Long-Term Incentive, LTI) in Form von Inhaberaktien der VP Bank. Als Grundprinzipien gelten die Wertschaffung (Economic Profit) und die langfristige Verpflichtung des Managements zu einer variablen Lohnkomponente in Form von Aktien. Die Anzahl der Aktien, die nach Ablauf der Laufzeit von drei Jahren ins Eigentum übergehen, ist direkt von der Entwicklung des Economic Profit der VP Bank Gruppe abhängig. Dieser berücksichtigt die Kapital- und Risikokosten.

Die Ziele werden auf der Grundlage einer Aussensicht festgelegt. Ausgangspunkt bildet hierbei die Zielrendite auf dem Marktwert. Je nach finanzieller Entwicklung werden somit mehr oder weniger Aktien ausgerichtet. Der Faktor bewegt sich zwischen mindestens 0.5 und höchstens 2.0. Die bei Planende in Aktien ausgerichtete geldwerte Leistung ist zudem vom Kurs der VP Bank Inhaberaktien abhängig. Die Inhaberaktien, die zur Bedienung des LTI-Beteiligungsplans benötigt werden, stammen entweder aus Beständen der VP Bank Gruppe oder werden an der Börse gekauft.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Planungsparameter des LTI für die nachfolgenden drei Jahre sowie die Höhe des STI fest. Im Programm 2011 bis 2013 wird bei Erreichung der Jahres- und der Dreijahresziele mit einem Zielbonus (LTI und STI) zwischen 60 und 85 Prozent des fixen Basislohns kalkuliert. Der im Jahre 2011 effektiv an die Geschäftsleitungsmitglieder vergütete variable Leistungsanteil betrug rund ein Drittel des fixen Basislohns.

Die VP Bank hat mit den amtierenden Mitgliedern der Geschäftsleitung keine Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen.

Für die Ausgestaltung des Entlohnungsmodells wurde ein externer Berater hinzugezogen, der über keine zusätzlichen Mandate bei der VP Bank Gruppe verfügt.

Transparenz der Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen von Emittenten mit Sitz im Ausland

Die VP Bank als eine Emittentin, deren Gesellschaftssitz nicht in der Schweiz ist, legt die Informationen über Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen im Sinne von des Kommentars zur Corporate-Governance-Richtlinie, das heisst analog Art. 663bbis des schweizerischen OR, offen.

Die Details sind im Finanzbericht, Einzelabschluss der Verwaltungs- und Privat-Bank Aktiengesellschaft, Vaduz, (Seite 173 f.) zu finden.

mehr Informationen

[!\[\]\(c50c8b7b2cc2cf9ff925edec0ee94c0d_img.jpg\) Entschädigungen an Organmitglieder 2011 \(PDF, 50 KB\)](#)