

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht legt die Grundsätze und Elemente der Vergütung, Beteiligungsmodelle und Zuteilungen für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Mitglieder des Group Executive Management (GEM) fest. Ferner enthält er Informationen zu den Vergütungsprogrammen und den Vergütungen an den Verwaltungsrat und das GEM für das Geschäftsjahr 2025.

Regulatorischer Rahmen

Basis der Vergütungspolitik der VP Bank ist die Umsetzung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 mit Verweis auf die Richtlinie 2013/36/EU (CRD V), die unter anderem die mit der Vergütungspolitik und -praxis verbundenen Risiken regelt.

Liechtenstein hat diese Vorgabe einerseits im Gesetz über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankengesetz; BankG) insbesondere in Art. 7a Abs. 6 und 7 lit. c umgesetzt.

Die Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance (RLCG) sowie der Leitfaden zur RLCG vom 1. Januar 2023 beschreiben die spezifischen Anforderungen an die Offenlegung der Entschädigung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Group Executive Management für an der SIX Swiss Exchange AG kotierte Gesellschaften. Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht kommt die VP Bank dieser Verpflichtung nach.

Vergütungspolitik

Basierend auf den regulatorischen Vorgaben, hat der Verwaltungsrat für die VP Bank Gruppe ein Reglement Vergütungspolitik erlassen, das jährlich auf seine Aktualität, Konformität und Angemessenheit überprüft wird.

Die seit Jahren angewandte Vergütungspolitik der VP Bank Gruppe entspricht der Grösse der VP Bank, ihrer internen Organisation sowie dem Umfang und der Komplexität ihres Geschäftsmodells. Dieses umfasst primär das Anbieten von Bankdienstleistungen für Finanzintermediäre, Privatkunden in den ausgewiesenen Zielmärkten, in Liechtenstein und an den internationalen Standorten. Ausserdem verfügt die Gruppe über ein internationales Fonds-kompetenzzentrum. Details zum Geschäftsmodell finden Sie im Kapitel Strategie und Ziele.

Grundsätze der Vergütung

Die Vergütung spielt eine zentrale Rolle bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden. Die VP Bank bekennt sich zu einer fairen, leistungsorientierten und ausgewogenen Vergütungspraxis, welche die langfristigen Interessen von Aktionären, Kunden sowie Mitarbeitern in Einklang bringt.

Die angewandten Prinzipien sind in der Vergütungspolitik festgehalten:

- Die Vergütungspolitik und -praxis der VP Bank Gruppe ist einfach, transparent und auf Nachhaltigkeit – insbesondere ökologische, soziale und die Geschäftsführung betreffende Aspekte – ausgerichtet. Sie steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und Werten sowie dem langfristigen Gesamterfolg und berücksichtigt die Eigenkapitalsituation der Gruppe.
- Leistungsorientierung und Leistungs differenzierung sind substantielle Bestandteile der Vergütungspolitik und stellen die Verknüpfung der variablen Vergütung mit der Erreichung der strategischen Ziele des Unternehmens sicher.
- Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich. Sie sorgt dafür, dass in der Vergütung begründete Interessenkonflikte der involvierten Funktionen bzw. Personen vermieden werden. Das Eingehen übermässiger Risiken durch Mitarbeitende zur kurzfristigen Steigerung der Vergütung soll durch eine entsprechende Anreizsetzung bestmöglich verhindert werden.
- Die Vergütungspolitik ermöglicht eine marktgerechte, attraktive und faire Vergütung, um qualifizierte und talentierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und an die VP Bank Gruppe zu binden. Die Marktgerechtigkeit unterliegt regelmässigen Überprüfungen.
- Die Vergütungssystematik beruht nicht auf einem rein formelbasierten System und verfügt daher über genügend Flexibilität, um der jeweiligen Geschäftsentwicklung der VP Bank Gruppe oder der Tochtergesellschaften Rechnung zu tragen.
- Die Vergütungspraxis folgt dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Die Höhe des Fixgehalts richtet sich nach der Funktion. Die Höhe der variablen Vergütung spiegelt die Gruppenperformance, die Bereichs- oder Teamleistung und/oder die individuelle Leistung wider.
- Die Vergütungspolitik unterliegt regelmässigen Überprüfungen. Relevante Bestimmungen werden in der Vergütungspraxis angewandt und umgesetzt. Es werden die funktions-spezifischen Vorschriften, insbesondere betreffend identifizierte Mitarbeitende (Risk Taker), beachtet.

Grundsätze der Gesamtvergütung
Fixe Vergütung Rekrutierung und Einbindung von engagierten, fähigen Mitarbeitenden
Variable Vergütung Förderung eines wirksamen individuellen Leistungsmanagements
Beteiligungsmodelle Orientierung an nachhaltigen Ergebnissen mit einer angemessenen und kontrollierten Risikoübernahme
Fringe Benefits Marktkonforme Nebenleistungen für alle Mitarbeitenden

Elemente der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden der VP Bank Gruppe setzt sich aus der Fixvergütung, einem zusätzlichen variablen Lohn, einem Beteiligungsmodell sowie zusätzlichen Angeboten (Fringe Benefits) zusammen. Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur wird auf ein angemessenes Verhältnis zwischen den fixen Bestandteilen und der variablen Vergütung sowie auf eine funktionsgerechte Entlohnung Rücksicht genommen. Insbesondere erhalten Risk Taker, zu denen auch das Group Executive Management (GEM) zählt, höchstens eine variable Vergütung, die das gesetzliche Verhältnis zum Jahresgehalt einhält (höchstens 1 : 2). Die Begrenzung des Verhältnisses fixer zu variabler Vergütung in der VP Bank auf höchstens 1 : 2 wurde anlässlich der 53. ordentlichen Generalversammlung vom 29. April 2016 durch die Aktionäre genehmigt.

Fixe Vergütung

Die Basis der Vergütung bildet das im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte und in monatlichen Raten bar ausgezahlte Jahresgehalt. Die Höhe richtet sich nach der ausgeübten Funktion bzw. nach deren Anforderungen und Verantwortungen, die nach objektiven Kriterien beurteilt werden. Dies ermöglicht die innerbetriebliche Vergleichbarkeit sowie die Gleichbehandlung bei der Entlohnung und erlaubt ebenso den Vergleich mit Marktdaten. Die VP Bank betrachtet das Fixgehalt als Abgeltung für die ordentlich verrichtete Tätigkeit der Mitarbeitenden. Das Fixgehalt wird jährlich auf Angemessenheit im Rahmen der Lohnrunde überprüft und allenfalls neu festgelegt.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung kann aus einem unmittelbar ausgezahlten Anteil sowie aus aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten bestehen.

- **Sofortige variable Vergütung (Bonus):** Der Bonus ist die jährlich bar entrichtete variable Vergütung, die als Entlohnung für den geleisteten Erfolgsbeitrag im vorangegangenen Geschäftsjahr ausbezahlt wird. Sofern der Bonus im Verhältnis zur Gesamtvergütung besonders hoch ist, kann ein Teil der Auszahlung zurückbehalten werden. Wo es sinnvoll und zweckmässig erscheint, kann ein solcher Aufschub auch in aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten gewährt oder in befristet unveräusserbare Aktien übertragen werden.
- **Aufgeschobene Vergütungsinstrumente:** Mittels aufgeschobener Vergütungsinstrumente soll die langfristige Angleichung der Interessen zwischen Aktionären und Mitarbeitenden durch eine Beteiligung der Mitarbeitenden an der Wertentwicklung erreicht werden. Als aufgeschobene Vergütungsinstrumente setzt die VP Bank Gruppe dem Risiko ausgesetzte Aktien- und Cashpläne ein. Die aufgeschobenen variablen Vergütungsinstrumente sind einerseits funktions- und personenabhängig, werden aber auch bei Risk Takern zur Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sowie in begründeten Fällen individuell eingesetzt, um einen aufgeschobenen variablen Lohnanteil zu vergüten, um besondere Retention-Massnahmen umzusetzen, um für entgangene Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber zu entschädigen oder um allfällige Abfindungszahlungen zu leisten. Hierfür werden zwei Instrumente eingesetzt, ein Restricted Share Plan (RSP) und ein Cash Deferral Plan (CDP). Beim RSP wird über die Plandauer von fünf Jahren jeweils zu einem Fünftel pro Jahr in Form von VP Bank Namenaktien A ausbezahlt. Nach Übertragung bleiben diese für ein weiteres Jahr gesperrt. Beim CDP erfolgt die Barausschüttung linear über fünf Jahre verteilt.

Die VP Bank Gruppe erfüllt durch den Einsatz der aufgeschobenen Vergütungsinstrumente die rechtlichen Vorgaben bezüglich der Auszahlungsschemen von Risk Takern, d.h., grundsätzlich werden mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung in aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten gewährt, die an eine Malus- und/oder Clawbackregelung gebunden sind und entsprechend verfallen können. Die Regelungen zu aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten sind in separaten Plan-Reglementen erfasst.

Die VP Bank kann unter bestimmten Voraussetzungen einer oder einem Mitarbeitenden gewährte variable Lohnbestandteile zurückbehalten, reduzieren und streichen (Malus) oder bereits ausbezahlte Beträge zurückfordern (Clawback). Dies gilt insbesondere bei einem nachträglich festgestellten Verschulden der Mitarbeitenden oder wenn zur Steigerung der Erträge ein unverhältnismässig hohes Risiko eingegangen wird. Beim Austritt aus der VP Bank gelten die entsprechenden Regeln, die in den Reglementen zu den Vergütungsinstrumenten vom Verwaltungsrat festgelegt werden.

Bei den variablen Vergütungen handelt es sich um eine zusätzliche freiwillige Leistung der VP Bank Gruppe, auf die kein Rechtsanspruch besteht, auch nicht nach mehrmaliger vorbehaltloser Ausrichtung.

Beteiligungsmodell

Den Mitarbeitenden werden jährlich VP Bank Namenaktien A zum vergünstigten Kauf angeboten. Die Anzahl richtet sich je zur Hälfte nach der Höhe des Fixgehalts und nach der Betriebszugehörigkeit am Stichtag 1. Mai. Die Aktien unterliegen einer zeitlichen Verkaufsbeschränkung von drei Jahren.

Fringe Benefits

Fringe Benefits sind Nebenleistungen, welche die VP Bank ihren Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis, oft auch aufgrund orts- und branchenüblicher Praxis, anbietet. Grundsätzlich erfolgen diese Leistungen nur in geringem Ausmass. Sie werden gemäss lokalen Vorschriften abgerechnet und ausgewiesen.

Es handelt sich dabei vornehmlich um folgende Benefits:

- Versicherungsleistungen, die über gesetzliche Vorschriften hinausgehen;
- Beiträge für Altersvorsorge, insbesondere freiwillige Beiträge des Arbeitgebers;
- Vorzugskonditionen für Mitarbeitende bei Bankgeschäften wie etwa verbilligte Hypotheken für Eigenheime;
- weitere lokal übliche Nebenleistungen.

Governance

Verantwortlichkeiten

Dem Verwaltungsrat der VP Bank obliegt die Verantwortung für die Verwaltung und Gestaltung der Vergütungspolitik. Jegliche Änderung oder Anpassung der Vergütungspolitik bedarf der Genehmigung des Verwaltungsrates.

Das Nomination & Compensation Committee (NCC) unterstützt den Verwaltungsrat in allen Fragen rund um die Vergütungspolitik. Des Weiteren überprüft das NCC jährlich das Reglement Vergütungspolitik auf dessen Aktualität, Konformität und Angemessenheit. Zudem überprüft es den Kreis der Risk Taker und überwacht deren Entlohnung. Das NCC setzt sich aus den Mitgliedern Philipp Elkuch (Vorsitz), Stephan Zimmermann, Stephan Ochsner und Katja Rosenplänter-Marxer zusammen (siehe [Kapitel Corporate Governance, Ziffer 3.5.2](#)).

Das GEM ist für die Durchführung der Entlohnungsprozesse im Rahmen der Politik umfassend verantwortlich und gibt den einzelnen Gesellschaften den Rahmen dazu vor. Es legt die fixe und variable Vergütung der Key Manager fest, darunter auch jene der Leitenden der Tochtergesellschaften. Es erlässt ferner die jährlichen Durchführungsbestimmungen an die Gesellschaften bzw. Vorgesetzten für das Festlegen der individuellen variablen Entschädigungen.

Die einzelnen Vorgesetzten auf allen Stufen vereinbaren im jährlichen Zielsetzungsprozess (MbO) die Aufgaben und Ziele und beurteilen am Ende der Periode die Zielerreichung. Besonderes Augenmerk wird neben der Leistung auf das Einhalten der einschlägigen regulatorischen Bestimmungen gerichtet.

	Group Executive Management	Chief Executive Officer	Nomination & Compensation Committee	Verwaltungsrat
Vergütungspolitik	Vorschlag		Überprüfung/Antrag	Genehmigung
Vergütung Präsident des Verwaltungsrates			Antrag	Genehmigung
Vergütung übrige Mitglieder des Verwaltungsrates			Antrag	Genehmigung
Gesamtbetrag der variablen Vergütung der VP Bank Gruppe	Vorschlag		Überprüfung/Antrag	Genehmigung
Vergütung Chief Executive Officer			Antrag	Genehmigung
Vergütung übrige Mitglieder des Group Executive Management		Vorschlag	Überprüfung/Antrag	Genehmigung
Vergütung Leitung Bereich Risikomanagement und Compliance	Vorschlag		Überprüfung/Antrag	Genehmigung
Vergütung übrige identifizierte Mitarbeitende	Überprüfung/Antrag		Genehmigung	
Vergütung übrige Mitarbeitende	Genehmigung			

Inhalt und Festsetzungsverfahren der fixen und variablen Vergütungen

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

Der Verwaltungsrat genehmigt mit dem Budget den Rahmen für die fixe Vergütung und beschliesst am Jahresende unter Berücksichtigung des Jahresergebnisses die Höhe der Rückstellungen für variable Lohnbestandteile.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird im Rahmen einer als Value Share bezeichneten Bandbreite bestimmt und stützt sich in erster Linie auf den Nettogewinn der VP Bank Gruppe. Der Verwaltungsrat nimmt eine faktenbasierte Beurteilung der Gesamtsumme der variablen Vergütung vor und kann die Summe anpassen. Bei schlechtem Geschäftsgang reduziert sich der Gesamtbetrag der variablen Vergütung über den Value-Share-Ansatz entsprechend und kann auch null betragen. Dabei wird der mehrjährige risikoadjustierte Erfolg der VP Bank Gruppe, der dem nachhaltigen Geschäftserfolg, den Kapitalkosten und damit den aktuellen und künftigen Risiken Rechnung trägt, mit einbezogen.

Die Summe der Rückstellungen für variable Vergütungen muss insgesamt tragbar sein. Niemals darf durch sie die VP Bank Gruppe oder eine einzelne Tochtergesellschaft in finanzielle Schwierigkeiten kommen. Dabei wird auch der Einfluss auf die Eigenkapitalsituation der Gruppe berücksichtigt.

Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des NCC (siehe [Kapitel Corporate Governance, Ziffer 3.5.2](#)) die Grundsätze für die Entschädigung sowie die Höhe der Entschädigungen des Verwaltungsrates, die fixen und variablen Vergütungen der Mitglieder des GEM sowie der Leitung Risikomanagement und Compliance fest.

Zuteilung der variablen Vergütung

Die Zuteilung von variablen Zahlungen erfolgt diskretionär und berücksichtigt neben dem Erreichen von quantitativen und/oder qualitativen Zielen insbesondere auch das Einhalten der Vorgaben des Gesetzgebers, der Richtlinien des Unternehmens inklusive des Code of Conduct und ebenso der von Kunden definierten Vorgaben. Auch mehrjährige Betrachtungen können in die Leistungsbeurteilung einfließen. Die Leistungsbeurteilung von identifizierten Mitarbeitenden richtet sich nach individuellen Zielen sowie Zielen des Teams, des Geschäftsbereichs, der Tochtergesellschaft sowie über den Value Share nach dem Gesamtergebnis der VP Bank Gruppe. Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen, in der internen Revision oder in Legal und Compliance wird unabhängig von dem Ergebnis der zu kontrollierenden Geschäftseinheit entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele bestimmt. Eine Beteiligung am Erfolg des Unternehmens oder an der VP Bank Gruppe ist im üblichen Rahmen zulässig bzw. im Sinne der Gleichbehandlung sinnvoll. Die Zielerreichung wird im Rahmen des Performance-Management-Prozesses nach Ablauf des Geschäftsjahres evaluiert. Der Betrag der individuellen variablen Vergütung wird durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten festgelegt.

Übereinstimmung mit Vergütungsvorschriften

Die Vergütungspraxis der VP Bank steht im Einklang mit dem Liechtensteiner Bankengesetz sowie der EU-Richtlinie und orientiert sich am langfristigen Erfolg. Die Entscheidung über eine Bereitstellung der Gesamtsumme liegt letztlich beim Verwaltungsrat.

Die VP Bank verzichtet auf garantierte Zahlungen zusätzlich zum Fixgehalt wie etwa im Voraus festgelegte Austrittsabfindungen. Sonderzahlungen bei Eintritt können in ausgewählten Einzelfällen vorkommen. In der Regel handelt es sich um eine Kompensierung entgangener Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber.

Unter Anwendung von liechtensteinischem Recht können gegebenenfalls variable Lohnbestandteile gestrichen werden, zurückbehaltene verfallen oder bereits ausbezahlte zurückgefordert werden. Dies gilt namentlich bei einem festgestellten Verschulden von Mitarbeitenden oder bei Inkaufnahme übermässiger Risiken zur Zielerreichung.

Vergütung, Aktienbesitz und Ausleihungen an ausgewählte Personenkreise

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 NCC 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. Drei Viertel dieser Entschädigung erfolgen in bar, ein Viertel in Form von frei verfügbaren VP Bank Namenaktien A. Die Anzahl richtet sich nach dem Marktwert bei Erhalt.

Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)

		Fix		Vergütungen ^{1,2} davon Namenaktien A (Marktwert)		Personalvorsorge		Total Vergütungen	
in CHF 1000		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Verwaltungsrat									
Stephan Zimmermann	Präsident ^A	525	373	131	93			525	373
Dr. Thomas R. Meier	Präsident ^B		163		41				163
Ursula Lang	Vizepräsidentin ^C	70	180	18	45			70	180
Dr. Mauro Pedrazzini	Vizepräsident ^D	160	160	40	40			160	160
Stefan Amstad	VR ^E	160	160	40	40			160	160
Philipp Elkuch	VR ^F	160	160	40	40			160	160
Dr. Beat Graf	VR ^G	47	145	12	36			47	145
Dr. Dirk Klee	VR ^H		47						47
Dr. Stephan Ochsner	VR ^I	93		23				93	
Barbara Ofner	VR ^J	107		27				107	
Katja Rosenplänter-Marxer	VR ^K	160	150	40	38			160	150
Total		1'482	1'538	371	373	0	0	1'482	1'538
Verwaltungsrat									

^A Präsident des Verwaltungsrates seit 26. April 2024 (zuvor Mitglied), Vorsitzender Strategy & Digitalisation Committee seit 26. April 2024 (zuvor Mitglied), Mitglied Audit Committee bis 26. April 2024, Mitglied Nomination & Compensation Committee seit 26. April 2024.

^B Präsident des Verwaltungsrates bis 26. April 2024.

^C Mitglied des Verwaltungsrates bis 25. April 2025, Vorsitzende des Risk Committee (bis 25. April 2025), Mitglied Nomination & Compensation Committee (bis 25. April 2025), Audit Committee (1. Oktober 2024 bis 25. April 2025).

^D Mitglied Strategy & Digitalisation Committee, Mitglied Risk Committee.

^E Vorsitzender Audit Committee, Mitglied Risk Committee.

^F Vorsitzender Nomination & Compensation Committee, Mitglied Strategy & Digitalisation Committee.

^G Mitglied des Verwaltungsrates bis 25. April 2025, Mitglied Audit Committee, Nomination & Compensation Committee (bis 25. April 2025).

^H Mitglied des Verwaltungsrates vom 26. April 2024 bis 30. September 2024, Mitglied Strategy & Digitalisation Committee und des Audit Committee (in der genannten Zeit).

^I Mitglied des Verwaltungsrates seit 25. April 2025, Mitglied des Nomination & Compensation Committee (seit 25. April 2025), Mitglied des Audit Committee (seit 25. April 2025).

^J Mitglied des Verwaltungsrates seit 25. April 2025, Vorsitzende des Risk Committee (seit 25. April 2025), Mitglied des Audit Committee (seit 25. April 2025).

^K Mitglied Risk Committee, Mitglied Nomination & Compensation Committee (seit 25. April 2025), Nachhaltigkeitsbeauftragte des Verwaltungsrates.

¹ Die gesetzlichen Sozialabgaben auf den Vergütungen werden von der VP Bank getragen.

² Spesenentschädigungen sind in diesen Beträgen nicht enthalten.

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

Aktienbesitz und Ausleihungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und nahestehende Personen (geprüft)

		Beteiligungen an der VP Bank				Darlehen und Kredite	
		Anzahl Aktien (inkl. nahestehender Personen, ohne qualifiziert Beteiligte)					
in CHF 1000		Namenaktien A		Namenaktien B			
		2025	2024	2025	2024	2025	2'024
Verwaltungsrat							
Stephan Zimmermann		3'159	1'542				
Stefan Amstad		1'354	861				
Philipp Elkuch		2'165	1'672			2'220	2'220
Dr. Beat Graf ^A			3'443				
Ursula Lang ^A			3'355				
Dr. Stephan Ochsner ^B		288					
Barbara Ofner ^B		329					
Dr. Mauro Pedrazzini		1'757	1'264				
Katja Rosenplänter-Marxer		2'361	1'868				
Total Verwaltungsrat		11'413	14'005	0	0	2'220	2'220

^A Mitglied des Verwaltungsrates bis 25. April 2025.

^B Mitglied des Verwaltungsrates seit 25. April 2025.

Group Executive Management (GEM)

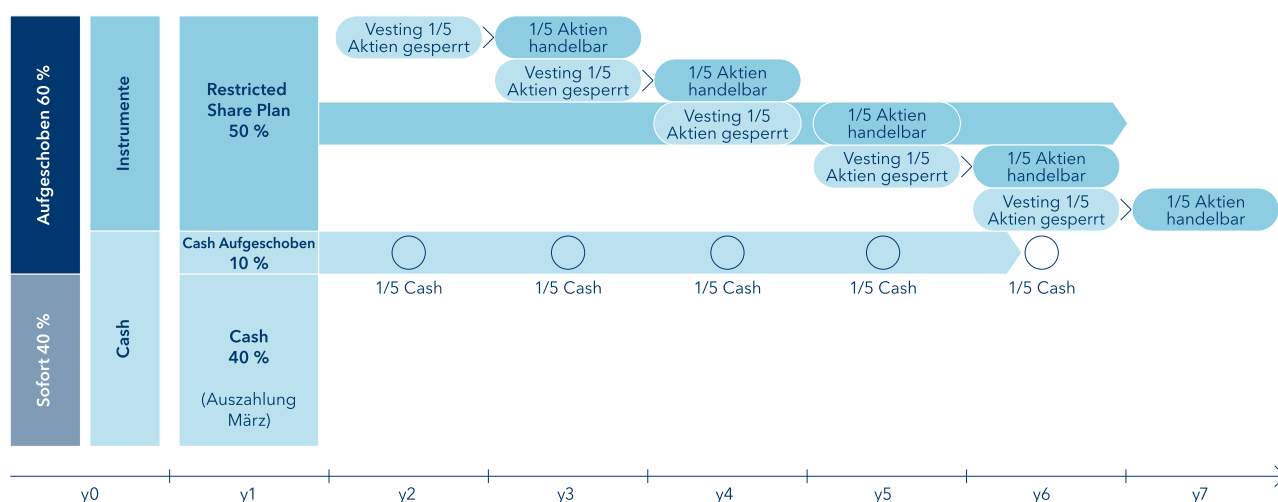
Für jedes Mitglied des Group Executive Management ist eine Zielgesamtvergütung, basierend auf Funktion und Marktgepflogenheiten, definiert. Sie setzt sich aus einem fixen Basislohn und einer variablen Zielvergütung zusammen:

Der Basislohn wird vom Verwaltungsrat mit den einzelnen Mitgliedern vertraglich vereinbart. Zum Basislohn hinzuzurechnen sind anteilige Beiträge an die Kaderversicherung und an die Pensionskasse, die von der VP Bank bezahlt werden.

Für die variable Zielvergütung legt der Verwaltungsrat jährlich die Planungsparameter fest. Die Höhe der Zuteilung folgt einem Bonus-Malus-Prinzip, d.h. die Mitglieder erhalten mehr oder weniger als die Zielvergütung, wenn die Jahresziele übertroffen oder nicht erreicht werden. Das maximale Potential beträgt 150 Prozent der variablen Zielvergütung und minimal 50 Prozent, wobei diese aber auch auf null reduziert werden kann. Die jährliche Zuteilung erfolgt durch den Verwaltungsrat wobei hierfür der Erfolg der Gruppe (Nettogewinn der VP Bank Gruppe für die Festlegung des Gesamtbonustopfes), die Umsetzung der Strategie sowie die individuelle Zielerreichung relevant sind.

Gemäss Beschluss vom Verwaltungsrat vom 11. Dezember 2025, setzt sich die Ausschüttung der variablen Vergütung aus den folgenden Komponenten:

1. einem fixen Basislohn; dieser wird vom Verwaltungsrat mit den einzelnen Mitgliedern vertraglich vereinbart. Zum Basislohn hinzuzurechnen sind anteilige Beiträge an die Kaderversicherung und an die Pensionskasse, die von der VP Bank bezahlt werden.
2. einem Restricted Share Plan (RSP); dies ist eine langfristige, variable Managementbeteiligung in Form von Namenaktien A der VP Bank AG. Sie dient der langfristigen Verpflichtung in Form von Aktien. Der RSP wird über die Plandauer von fünf Jahren jeweils zu einem Fünftel pro Jahr in Form von VP Bank Namenaktien A ausbezahlt. Nach Übertragung bleiben diese für ein weiteres Jahr gesperrt. Bis zum jeweiligen Eigentumsübertrag behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, bei definierten Ereignissen sowie in ausserordentlichen Situationen die zugeteilten Anwartschaften zu verringern oder auszusetzen. Der Anteil des RSP beträgt 50 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigung.
3. einem Cash Deferral Plan (CDP); dies ist eine langfristige Managementbeteiligung in Form von Barausschüttungen. Die Auszahlung erfolgt anteilmässig über fünf Jahre verteilt. Bis zum jeweiligen Zeitpunkt der Barauszahlung behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, bei definierten Ereignissen sowie in ausserordentlichen Situationen die zugeteilten Baranwartschaften zu verringern oder auszusetzen. Der Anteil des Cash Deferral beträgt 10 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigung.
4. einer unmittelbaren Barentschädigung, dem Short Term Incentive Plan (STI), deren Anteil 40 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigungen beträgt.



Die VP Bank hat mit den Mitgliedern des GEM keine im Voraus festgelegten Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen getroffen. Für die Ausgestaltung des Entlohnungsmodells wurde ein externer Berater hinzugezogen, der über keine zusätzlichen Mandate bei der VP Bank Gruppe verfügt.

Vergütung 2025

Geprüfter Abschnitt

Entschädigungen des GEM (geprüft)

	Vergütungen ^{1, 2}								Total Vergütungen			
	Fixer Grundlohn		Short Term Incentive (STI)		Cash Deferral Plan (CDP)		Restricted Share Plan (RSP)		Personalvorsorge			
in CHF 1000	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
GEM	3'066	3'289	856	600	214	0	1'070	0	383	664	5'590	4'663
Höchste Vergütung												
Dr. Urs Monstein	700		320		80		400		101		1'601	
Paul H. Arni		200		600		0		0		245		1'045

¹ Spesen- bzw. Pauschalentschädigungen sind in diesen Beträgen nicht enthalten.

² Dienstaltersgeschenke und allfällige Abgangsentschädigungen sind enthalten.

Nach dem Verzicht des Group Executive Managements auf eine variable Vergütung für 2024 erfolgt eine Zuteilung in der Höhe von CHF 2.14 Mio. für 2025 zusätzlich zum Grundlohn von CHF 3.07 Mio. Wie vorgängig beschrieben, werden 40% (CHF 0.86 Mio.), sofort ausbezahlt, während die verbleibenden 60% (CHF 1.28 Mio.), aufgeschoben werden. Von der aufgeschobenen variablen Vergütung werden CHF 1.07 Mio. in Form von Aktien im Restricted Share Plan (RSP) und CHF 0.21 Mio. in Form von Cash im Cash Deferral Plan (CDP) zugeteilt.

Ende geprüfter Abschnitt

Aufgeschobene Vergütungen aus früheren Jahren

Für aus früheren Jahren aufgeschobene variable Vergütungen erfolgten im Geschäftsjahr 2025 an die Mitglieder des GEM nachfolgend aufgeführte Auszahlungen.

Aus dem Cash Deferral Plan 2022-2026 wurde die dritte Tranche in der Höhe von CHF 48'600, aus dem Cash Deferral Plan 2023-2027 die zweite Tranche in der Höhe von CHF 45'250 und aus dem Cash Deferral Plan 2024-2028 die erste Tranche in der Höhe von CHF 21'700 ausbezahlt.

Aus dem Performance Share Plan 2022-2024, welcher Teil der Vergütung des Geschäftsjahres 2021 war, wurden 3'044 Performance Shares mit einem Marktwert am Zuteilungstag von CHF 252'043 an die Mitglieder des GEM übertragen. Der angewandte Vesting Multiple betrug 50 Prozent.

Die aus den bisherigen Managementbeteiligungsplänen zugeteilten Anwartschaften (PSP 2023-2025, PSP 2024-2028, RSP 2025-2030, CDP 2022-2026, CDP 2023-2027 sowie CDP 2024-2028) laufen bis zum Ende der Planperioden unverändert weiter. Die nachfolgende Tabelle «Ausstehende Managementbeteiligungspläne» zeigt eine Übersicht über ausstehende Anrechte auf aufgeschobene variable Vergütungen aus früheren Geschäftsjahren für die am 31. Dezember 2025 amtierenden Mitglieder des GEM.

Ausstehende Managementbeteiligungspläne

Performance Share				Aktien (Vesting)	
Performance Share Plan	Vesting Datum	Anzahl	Wert	Anzahl	Wert
PSP 2023-2025	01.03.2026	5'165	452'506	Noch festzulegen	Noch festzulegen
PSP 2024-2028	01.03.2029	6'387	542'576	Noch festzulegen	Noch festzulegen
Vesting Datum		Restricted Shares		Ausstehend	
Restricted Share Plan	Erstes	Letztes	Anzahl	Wert	Anzahl
RSP 2025-2030	01.03.2026	01.03.2030	1'357	100'052	1357
Vesting Datum		Vesting Wert		Wert	
Cash Deferral Plan	Erstes	Letztes	Jährlich	Total	Ausstehend
CDP 2022-2026	01.03.2024	01.03.2027	48'600	243'000	97'200
CDP 2023-2027	01.03.2025	01.03.2028	45'250	226'250	135'750
CDP 2024-2028	01.03.2025	01.03.2029	21'700	108'500	86'800

Übersicht über ausstehende Zuteilungen von aufgeschobenen Vergütungen (an das am 31. Dezember 2025 amtierende GEM).

Geprüfter Abschnitt

Aktienbesitz und Ausleihungen an das Group Executive Management und nahestehende Personen (geprüft)

Beteiligungen an der VP Bank					Darlehen und Kredite	
Anzahl Aktien (inkl. nahestehender Personen, ohne qualifiziert Beteiligte)						
	Namenaktien A		Namenaktien B			
in CHF 1000	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Geschäftsleitung						
Dr. Urs Monstein, CEO	9'036	8'410			2'614	2'614
Roger Barmettler, CFO ^A		884				672
Roland Kläy, CFO ^B					890	
Patrick Bont, CRO	1'129	177				
Dr. Felix Brill ^C	3'000				1'809	
Dr. Mara Harvey ^A						745
Adrian Schneider	220	220			1'870	
Dr. Rolf Steiner						
Total Geschäftsleitung	13'385	9'691	0	0	7'183	4'031

^A Mitglied des Group Executive Management bis 31. Dezember 2024.

^B Mitglied des Group Executive Management seit 1. Oktober 2025.

^C Mitglied des Group Executive Management seit 1. Januar 2025.

Ende geprüfter Abschnitt