

Gültig ab 1. März 2022

# Reglement Vergütungspolitik

# Inhalt

<b>1. Inhalt und Zweck der Vergütungspolitik</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Grundlagen</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Governance</b> .....	<b>3</b>
3.1 Verantwortlichkeiten.....	3
3.2 Entscheidungskompetenzen.....	3
3.3 Dokumentation und Offenlegung.....	3
<b>4. Grundsätze der Vergütung</b> .....	<b>3</b>
<b>5. Vergütungssystem</b> .....	<b>4</b>
5.1 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates .....	4
5.2 Vergütungsstruktur .....	4
5.3 Fixe Vergütung .....	4
5.4 Variable Vergütung.....	4
5.5 Mitarbeiterbeteiligung .....	5
5.6 Altersvorsorge und Personalversicherungen .....	5
5.7 Weitere Vergütungsbestandteile .....	6
5.8 Besondere Vereinbarungen.....	6
<b>6. Inkraftsetzung</b> .....	<b>6</b>

## 1. Inhalt und Zweck der Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik gilt für die VP Bank Gruppe (kurz «VP Bank»), das heisst für die Gesamtheit aller vollkonsolidierten Gruppengesellschaften der VP Bank AG, Vaduz.

Als Rahmenbedingung für die Vergütungspraxis schafft die Vergütungspolitik gruppenweite Verbindlichkeit und stellt damit sicher, dass die Entlohnung der Mitarbeitenden gemäss einheitlichen Richtlinien erfolgt und den Grundsatz von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit systematisch unterstützt. Die Vergütungspolitik ergänzt die bestehende Risikopolitik und deckt in diesem Zusammenhang den Aspekt der Vergütung ab.

## 2. Grundlagen

Die für die Vergütungspolitik massgeblichen arbeitsrechtlichen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen und Richtlinien Liechtensteins, insb. Anhang 4.4 der Verordnung über die Banken und Wertpapierfirmen, werden unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips in diesem Reglement angewendet.

Die im Rahmen der Vergütungspolitik vom Verwaltungsrat, von der Gruppenleitung und von Gremien der Tochtergesellschaften allenfalls erlassenen Regelungen für die Umsetzung der Vergütungspolitik und die detaillierte Ausgestaltung der Vergütung richten sich nach den lokal geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

## 3. Governance

### 3.1. Verantwortlichkeiten

Soweit in den entsprechenden Einzelbestimmungen nichts anderes vorgesehen ist, obliegt dem Verwaltungsrat der VP Bank die Verantwortung zur Verwaltung und Gestaltung der Vergütungspolitik. Jegliche Änderung oder Anpassung der Vergütungspolitik bedarf der Genehmigung des Verwaltungsrats.

Der Verwaltungsrat hat auf Gruppenstufe die Einhaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik sowie deren jährliche Überprüfung an das Nomination and Compensation Committee (NCC) delegiert.

Das NCC überprüft das Reglement jährlich unter Einbezug der Kontrollfunktionen auf Aktualität, Konformität und Angemessenheit. Das NCC delegiert dabei teilweise die Verantwortlichkeit an die Gruppenleitung. Die Gruppenleitung unterrichtet das NCC regelmässig über die Ergebnisse der Überprüfungen und legt dem NCC Vorschläge für Anpassungen vor.

Unter Berücksichtigung der rechtlichen Aufbauorganisation bindet die Gruppenleitung die Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften ein und sorgt mit diesen für die Umsetzung der Vergütungspolitik sowie für die periodischen Überprüfungen in den Tochtergesellschaften. Im Einklang mit der Vergütungspolitik

können die Geschäftsleitung bzw. die Tochtergesellschaften eigene Vergütungssysteme im Rahmen der Umsetzung gestalten. Die Vergütungssysteme sind dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorzulegen. Dieses stellt sicher, dass die Vergütungssysteme mit den geltenden Grundsätzen auf Gruppenstufe vereinbar sind.

Das NCC überprüft zudem jährlich auf Grundlage des vordefinierten Selektionsschemas die Liste der identifizierten Mitarbeitenden und nimmt bei Bedarf entsprechende Anpassungen vor. Die identifizierten Mitarbeitenden haben potentiell einen besonderen Einfluss auf das Risikoprofil der VP Bank. Dies schliesst risikonehmende (Risk Taker) sowie risikokontrollierenden Funktionen (Kontrollfunktionen) mit ein. Für diese Mitarbeitenden gelten besondere rechtliche Bestimmungen, welche in der Vergütungspolitik und -praxis angewendet werden. Das Human Resources der Gruppe organisiert die Voraussetzungen für die Durchführung der in der Vergütungspolitik vorgegebenen Prozesse und weist die Gruppenleitung und das NCC auf allfälligen Änderungs- und Anpassungsbedarf hin.

Einmal jährlich überprüft die interne Revision die Einhaltung der Vorschriften und Verfahren der Vergütungspraxis, die im Rahmen von Richtlinien und Weisungen festgelegt sind. Die interne Revision berichtet an den Verwaltungsrat.

### 3.2. Entscheidungskompetenzen

Die Gesamthöhe der Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates legt der Gesamtverwaltungsrat auf Vorschlag des NCC jedes Jahr neu fest.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung der VP Bank Gruppe sowie die Vergütung der Gruppenleitung, der Leiter der Bereiche Risikomanagement und Compliance wird auf Grundlage einer Überprüfung und Empfehlung des NCC vom Verwaltungsrat genehmigt.

Die Vergütung der weiteren identifizierten Mitarbeitenden wird auf Grundlage einer Überprüfung und Empfehlung der Gruppenleitung vom NCC genehmigt.

Die Vergütung weiterer Mitarbeitender liegt in der Kompetenz der Gruppenleitung, welche die Entscheidungsverantwortung delegieren kann.

### 3.3. Dokumentation und Offenlegung

Das Human Resources sorgt für eine regelmässige und transparente interne Kommunikation und Dokumentation der Vergütungspolitik und -praxis an die Mitarbeitenden.

Relevante Aspekte der Vergütungspolitik werden im Rahmen der externen Berichterstattung im Vergütungsbericht offengelegt.

## 4. Grundsätze der Vergütung

Unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gelten die folgenden Grundsätze der Vergütung:

- Die Vergütungspolitik und -praxis der VP Bank Gruppe sind einfach, transparent und auf Nachhaltigkeit – insbesondere ökologische, soziale und Governance-Aspekte – ausgerichtet. Sie stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und Werten sowie dem langfristigen Gesamterfolg und berücksichtigt die Eigenkapitalsituation der Gruppe.
- Leistungsorientierung und Leistungsdifferenzierung 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 Interessenskonflikte der involvierten Funktionen bzw. Personen vermieden werden. Das Eingehen übermässiger Risiken durch Mitarbeitende zur kurzfristigen Steigerung der Vergütung soll durch eine entsprechende Anreizsetzung bestmöglichst 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 basiert 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 Fixgehaltes 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 angewendet und umgesetzt. Es werden die funktionspezifischen Vorschriften, insbesondere betreffend identifizierten Mitarbeitenden, beachtet.

## 5. Vergütungssystem

### 5.1. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der VP Bank werden entsprechend der Ausübung der ihnen durch Gesetz und Statuten übertragenen Pflichten und Verantwortlichkeiten entschädigt. Drei Viertel dieser Entschädigung erfolgen in bar, ein Viertel in Form von frei verfügbaren VP Bank Aktien. Die Anzahl richtet sich nach dem Marktwert bei Erhalt. 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).

### 5.2. Vergütungsstruktur

Die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden der VP Bank Gruppe setzt sich aus der fixen Vergütung sowie möglichen weiteren Bestandteilen wie variabler Vergütung, Beteiligungsmodellen und zusätzlichen Angeboten («Fringe Benefits») zusammen.

Die fixe Vergütung für ein volles Arbeitspensum soll ausreichend hoch sein, um die Flexibilität der Vergütungspolitik hinsichtlich allfälliger zusätzlich gewährter variabler Vergütung sicherzustellen.

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 identifizierte Mitarbeitende, zu denen auch die Gruppenleitung zählt, höchstens eine variable Vergütung, die das gesetzliche Verhältnis zum Jahresgehalt einhält (vgl. BankV Anhang 4.4 Art. 1 Abs. 2 lit.f).

### 5.3. Fixe Vergütung

Die Basis der Vergütung bildet das im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte und in monatlichen Raten bar ausgezahlte Jahresgehalt. Die Höhe richtet sich an der ausgeübten Funktion bzw. an 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.

### 5.4. Variable Vergütung

Die variable Vergütung kann aus einem unmittelbar ausgezahlten Anteil sowie aus aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten bestehen. Dabei handelt es sich um eine zusätzliche freiwillige Leistung der VP Bank Gruppe, auf die kein Rechtsanspruch besteht, auch nicht nach mehrmaliger, vorbehaltloser Ausrichtung.

#### 5.4.1. Finanzierung der variablen Vergütung

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird vom Verwaltungsrat bestimmt und stützt sich auf Erfolgskennzahlen sowie qualitativen Leistungskriterien ab. Der Gesamtbetrag bezieht den mehrjährigen, risikoadjustierten Erfolg der VP Bank Gruppe mit ein, der den nachhaltigen Geschäftserfolg, die Kapitalkosten und damit den aktuellen und künftigen Risiken Rechnung trägt. Der Verwaltungsrat nimmt eine faktenbasierte Beurteilung der Gesamtsumme der variablen Vergütung vor und kann die Summe in begrenztem Ausmass anpassen. Bei schlechtem Geschäftsgang reduziert sich der Gesamtbetrag der variablen Vergütung entsprechend und kann auch Null betragen.

Die Summe der Rückstellungen für variable Vergütung 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.

#### **5.4.2. 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 Conducts und ebenso der vom 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 dem Gesamtergebnis der VP Bank Gruppe. Die Leistung wird mithilfe quantitativer und qualitativer Kriterien beurteilt.

Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen, der internen Revision oder mit Legal- und Compliance-Aufgaben 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 den Vorgesetzten festgelegt.

#### **5.4.3. Auszahlung der variablen Vergütung**

##### **5.4.3.1. Sofortige variable Vergütung (Bonus)**

Der Bonus ist die jährlich bar entrichtete variable Vergütung, die als Entlohnung für den geleisteten Erfolgsbeitrag im voran gegangenen Geschäftsjahr ausgezahlt 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 werden oder in befristet unveräusserbaren Aktien übertragen werden.

##### **5.4.3.2. 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 sowohl dem Risiko ausgesetzte aktien- und indexbasierte Pläne sowie Cash Pläne ein.

Die Berechtigung für aufgeschobene variable Vergütungsinstrumente ist funktions- und personenabhängig. Sie wird durch eine Zuteilungsbescheinigung bestätigt.

Die VP Bank Gruppe erreicht durch den Einsatz der aufgeschobenen Vergütungsinstrumente die rechtlichen Vorgaben bezüglich der Auszahlungsschemen von identifizierten Mitarbeitenden, d.h. grundsätzlich werden mindestens 40 % 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.

##### **5.4.3.3. Malus- und Clawbackregelungen**

Die VP Bank kann unter bestimmten Voraussetzungen einem Mitarbeitenden gewährte variable Lohnbestandteile zurückbehalten, reduzieren und streichen (Malus) oder bereits ausbezahlte Beträge zurückfordern (Clawback). Dies gilt insbesondere bei einem nachträglich festgestellten Verschulden des Mitarbeitenden oder bei einem unverhältnismässig hohen eingegangenen Risiko, um die Erträge zu steigern.

Beim Austritt aus der VP Bank verfallen in der Regel die Ansprüche auf aufgeschobene, noch nicht ausbezahlte variable Lohnbestandteile.

## **5.5. Mitarbeiterbeteiligung**

Durch das langfristig ausgestaltete Beteiligungsprogramm wird die Identifizierung der Mitarbeitenden mit der VP Bank Gruppe gefördert. Die berechtigten Mitarbeitenden erhalten proportional zur Höhe des Fixgehältes jährlich Aktien der VP Bank AG zum vergünstigten Kauf angeboten und können so an der Entwicklung teilhaben. Die Aktien bleiben drei Jahre lang gesperrt.

## **5.6. Altersvorsorge und Personalversicherungen**

Der Versicherungsschutz für die wirtschaftlichen Folgen von Krankheit und Unfall sowie die Altersvorsorge entsprechen mindestens den gesetzlichen Anforderungen. Wo die in Aussicht gestellten Leistungen und die Beiträge des Arbeitgebers die gesetzlichen Vorgaben übertreffen, orientieren sie sich an marktüblichen Gepflogenheiten. Der Versicherungsschutz und die Beiträge in die Altersvorsorge werden nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien gewährt.

Es werden keine verdeckten, individuellen Zahlungen in die Altersvorsorge gewährt, um dadurch zum Beispiel Bestimmungen für die variable Entlohnung zu umgehen.

### 5.7. Weitere Vergütungsbestandteile

Die VP Bank kann ihren Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis Nebenleistungen, sogenannte «Fringe Benefits» gewähren. Grundsätzlich erfolgen diese Leistungen nur in geringem Ausmass und werden auf den individuellen Lohnbescheinigungen ausgewiesen.

### 5.8. Besondere Vereinbarungen

Die VP Bank verzichtet auf garantierte Zahlungen zusätzlich zum Fixgehalt wie etwa im Voraus festgelegte Austrittsabfindungen. Eine allfällige Erfolgsbeteiligung wird bei Austritten höchstens anteilmässig bis zum Ende der Kündigungsfrist gewährt.

Bei Eintritt kann es als Ausnahme in ausgewählten Einzelfällen vorkommen, dass für das erste Dienstjahr eine variable Vergütung garantiert wird – dabei handelt es sich in der Regel um eine Kompensierung entgangener

Leistungen beim früheren Arbeitgeber, die entlang der gegebenen Vergütungsinstrumente der VP Bank und damit entsprechend dem Risikoprofil ausbezahlt werden kann.

## 6. Inkraftsetzung

Diese Vergütungspolitik ersetzt die Vergütungspolitik vom 1. März 2021 und wurde vom Verwaltungsrat an seiner Sitzung vom 17. Februar 2022 beschlossen und per 1. März 2022 in Kraft gesetzt.



Thomas R. Meier  
Präsident des Verwaltungsrates



Markus T. Hilti  
Vizepräsident des Verwaltungsrates