

## Übereinstimmung mit Vergütungsvorschriften

Die Vergütungspraxis der VP Bank steht im Einklang mit Anhang 4.4 der Bankenverordnung (BankV) 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 Austritts-abfindungen. Sonderzahlungen bei Eintritt können in ausgewählten Einzelfällen vorkommen. In der Regel handelt es sich um eine Kompensierung entgangener Leistungen beim früheren Arbeitgeber.

Unter Anwendung von liechtensteinischem Recht können gegebenenfalls variable Lohnbestandteile gestrichen werden, zurückbehalten 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 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. 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.

### Geprüfter Abschnitt

### Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)

in CHF 1'000		Vergütungen <sup>1,2</sup>						Total Vergütungen	
		Fix		davon Namenaktien A (Marktwert)		Personalvorsorge		2023	2022
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<b>Verwaltungsrat</b>									
Dr. Thomas R. Meier	Präsident <sup>B, G</sup>	490	490	123	123			490	490
Ursula Lang	Vizepräsidentin <sup>B, E</sup>	180	173	45	43			180	173
Dr. Mauro Pedrazzini	Vizepräsident <sup>F, H, J, M</sup>	153	93	38	23			153	93
Stefan Amstad	VR <sup>C, F, L</sup>	107		27				107	0
Philipp Elkuch	VR <sup>A, H</sup>	160	153	40	38			160	153
Dr. Beat Graf	VR <sup>B, D</sup>	145	145	36	36			145	145
Markus Thomas Hilti	VR <sup>I</sup>		43		11			0	43
Dr. Gabriela Payer	VR <sup>I</sup>		47		12			0	47
Michael Riesen	VR <sup>K</sup>	53	160	13	40			53	160
Katja Rosenplänter-Marxer	VR <sup>F</sup>	140	140	35	35			140	140
Stephan Zimmermann	VR <sup>D, H, L</sup>	93		23				93	0
<b>Total Verwaltungsrat</b>		<b>1'522</b>	<b>1'445</b>	<b>381</b>	<b>362</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1'522</b>	<b>1'445</b>

<sup>A</sup> Vorsitzender des Nomination & Compensation Committee.

<sup>B</sup> Mitglied des Nomination & Compensation Committee.

<sup>C</sup> Vorsitzender des Audit Committee.

<sup>D</sup> Mitglied des Audit Committee.

<sup>E</sup> Vorsitzende des Risk Committee.

<sup>F</sup> Mitglied des Risk Committee.

<sup>G</sup> Vorsitzender des Strategy & Digitalisation Committee.

<sup>H</sup> Mitglied des Strategy & Digitalisation Committee.

<sup>I</sup> Mitglied des Verwaltungsrates bis 29. April 2022.

<sup>J</sup> Mitglied des Verwaltungsrates ab 29. April 2022.

<sup>K</sup> Mitglied des Verwaltungsrates bis 28. April 2023.

<sup>L</sup> Mitglied des Verwaltungsrates ab 28. April 2023.

<sup>M</sup> Vizepräsident des Verwaltungsrates ab 28. April 2023.

<sup>1</sup> Die gesetzlichen Sozialabgaben auf den Vergütungen werden von der VP Bank getragen.

<sup>2</sup> 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)

in CHF 1'000	Beteiligungen an der VP Bank Anzahl Aktien (inkl. nahestehender Personen, ohne qualifiziert Beteiligte)				Darlehen und Kredite	
	Namenaktien A		Namenaktien B		2023	2022
	2023	2022	2023	2022		
<b>Verwaltungsrat</b>						
Dr. Thomas R. Meier	5'313	3'854				
Ursula Lang	2'745	2'209				
Dr. Mauro Pedrazzini	721	261				
Stefan Amstad <sup>B</sup>	318					
Philipp Elkuch	1'129	652			1'520	1'270
Dr. Beat Graf	2'951	2'519				
Michael Riesen <sup>A</sup>		3'134				
Katja Rosenplänter-Marxer	1'359	942				
Stephan Zimmermann <sup>B</sup>	276					
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>14'812</b>	<b>13'571</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1'520</b>	<b>1'270</b>

Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen: Die VP Bank AG resp. Gruppe hat an nahestehende Personen und Unternehmen Vergütungen bzw. eine Garantie zu marktüblichen Konditionen ausgerichtet, wie sie für Dritte zur Anwendung gelangen. Nahestehende Personen sind natürliche oder juristische Personen, die mit einem Organmitglied in persönlicher, wirtschaftlicher oder tatsächlicher Hinsicht in einer engen Beziehung stehen.

<sup>A</sup> Mitglied des Verwaltungsrates bis 28. April 2023.

<sup>B</sup> Mitglied des Verwaltungsrates ab 28. April 2023.

### Ende geprüfter Abschnitt

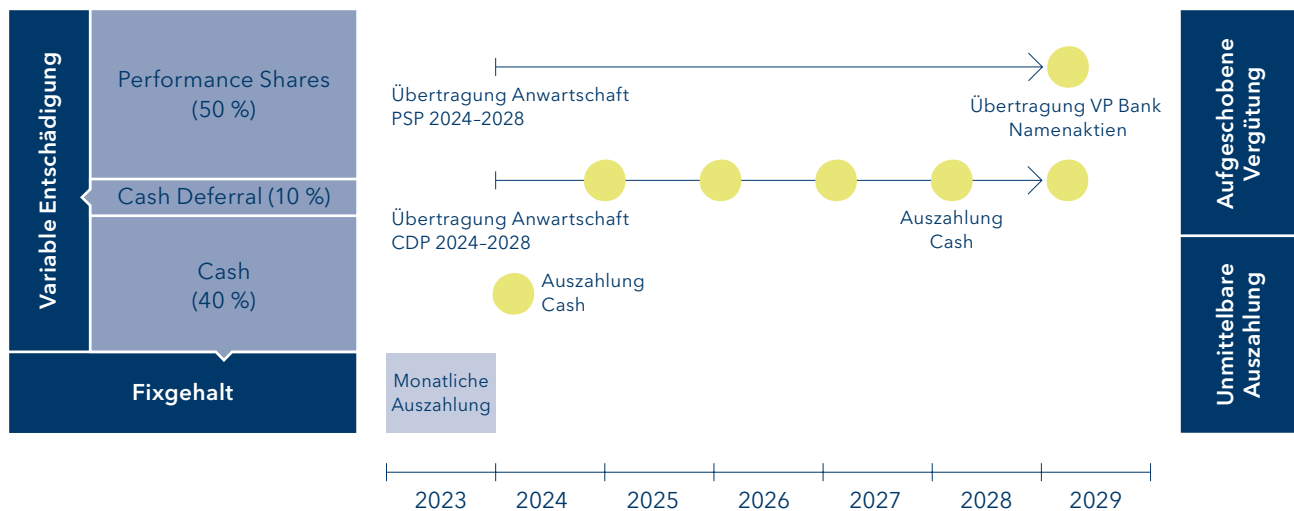
## Group Executive Management

Gemäss dem durch den Verwaltungsrat am 26. Oktober 2023 beschlossenen Modell besteht die Entlohnung des Group Executive Management aus 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 Performance Share Plan (PSP); dies ist eine langfristige, variable Managementbeteiligung in Form von Namenaktien A der VP Bank AG und dient der langfristigen Verpflichtung in Form von Aktien. Am Ende der fünfjährigen Planlaufzeit werden in Abhängigkeit von der Performance 50 bis 150 Prozent der zugeteilten Anwartschaften in Aktien übertragen. Dieser Vesting Multiple bestimmt sich aus einer Gewichtung des durchschnittlichen Konzerngewinns und des durchschnittlichen Netto-Neugelds über die drei ersten Jahre der Planlaufzeit.

## Instrumente der variablen Vergütung



Nach Übertragung der Aktien bleiben diese für ein weiteres Jahr gesperrt.

Bis zum 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 PSP 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 Deferrals beträgt 10 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigung.

4. Einer unmittelbaren Barentschädigung (STI), deren Anteil 40 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigungen beträgt.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Planungsparameter der variablen Erfolgsbeteiligung (PSP, CDP, STI) sowie deren Höhe fest. Der Zielanteil an der Gesamtvergütung richtet sich nach Funktion und Marktgepflogenheiten. Die VP Bank hat mit den Mitgliedern des Group Executive Management keine im Voraus festgelegten Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen getroffen.

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

### Geprüfter Abschnitt

#### Entschädigungen des Group Executive Management (geprüft)

in CHF 1'000	Vergütungen <sup>1,2</sup>										Total Vergütungen	
	Fixer Grundlohn		Short Term Incentive (STI)		Cash Deferral Plan (CDP)		Performance und Restricted Share Plan (PSP/RSP)		Personalvorsorge		2023	2022
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022		
<b>Group Executive Management</b>	<b>3'303</b>	<b>3'220</b>	<b>774</b>	<b>506</b>	<b>176</b>	<b>383</b>	<b>986</b>	<b>765</b>	<b>436</b>	<b>448</b>	<b>5'674</b>	<b>5'322</b>
<b>Höchste Vergütung</b>												
Paul H. Arni	700	700	200	138	50	138	250	275	109	112	1'309	1'362

<sup>1</sup> Spesen- bzw. Pauschalentschädigungen sind in diesen Beträgen nicht enthalten.

<sup>2</sup> Dienstaltersgeschenke und Abgangsentschädigung sind enthalten.

Das Group Executive Management wurde mit Anfang des Jahres 2023 von 6 auf 7 Mitglieder erhöht (siehe Tabelle Seite 113). Den Mitgliedern des Group Executive Management wurde im Jahre 2023 ein fixer Grundlohn von CHF 3.303 Millionen ausbezahlt. Die variablen Vergütungen für das Jahr betragen insgesamt CHF 1.935 Millionen, welche sich aus einem Cash Bonus von CHF 0.774 Millionen sowie aufgeschobenen Vergütungselementen von insgesamt CHF 1.161 Millionen zusammensetzen.

Die Auszahlung des Cash Deferral Plans (CDP 2024–2028) erfolgt linear über die nächsten fünf Jahre. Für das Geschäftsjahr 2023 werden im Rahmen des Performance Share Planes (PSP 2024–2028) an die Mitglieder des Group Executive Management insgesamt 10'330 Performance Shares (Vorjahr: 8'732) zugeteilt. Die Anzahl der Namenaktien A sowie die entsprechende geldwerte Leistung stehen erst am jeweiligen Planende (bzw. bei Übertragung der Namenaktien A) definitiv fest. Die Planperiode wurde neu auf 5 Jahre festgelegt, während sie bei der für 2022 vergebenen Anwartschaft noch bei drei Jahren lag. Die Berechnung der nach Ablauf der Planperiode übertragenen Aktien hängt von der Zielerreichung (Net Profit und Net New Money) ab. Die geldwerte Leistung aus dem jeweiligen PSP-Programm wird naturgemäss zusätzlich durch den Aktienkurs zum Zeitpunkt der Eigentumsübertragung bestimmt.

### Ende geprüfter Abschnitt

#### Aufgeschobene Vergütungen aus früheren Jahren

Für aus früheren Jahren aufgeschobene variable Vergütungen erfolgten im Geschäftsjahr 2023 an die Mitglieder des Group Executive Management nachfolgend aufgeführte Auszahlungen.

Aus dem Cash Deferral Plan 2022–2026 wurde die erste Tranche des laufenden Plans von insgesamt CHF 88'200 ausbezahlt.

Aus dem Performance Share Plan 2020–2022, welcher Teil der Vergütung des Geschäftsjahres 2019 war, wurden 2'113 Performance Shares mit einem Marktwert am Zuteilungstag

von CHF 212'357 an die Mitglieder des Group Executive Management übertragen. Der angewandte Vesting Multiple betrug 50 Prozent.

Die aus den bisherigen Managementbeteiligungsplänen zugeteilten Anwartschaften (PSP 2021–2023, PSP 2022–2024, PSP 2023–2025, CDP 2022–2026 sowie CDP 2023–2027) 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 2023 amtierenden Mitglieder des Group Executive Management.

## Ausstehende Managementbeteiligungspläne

Performance Share Plan	Vesting Datum	Performance Share		Aktien (Vesting)	
		Anzahl	Wert	Anzahl	Wert
PSP 2021-2023	01.03.2024	9'126	991'996	Noch festzulegen	Noch festzulegen
PSP 2022-2024	01.03.2025	10'343	1'032'438	Noch festzulegen	Noch festzulegen
PSP 2023-2025	01.03.2026	8'590	752'570	Noch festzulegen	Noch festzulegen

Cash Deferral Plan	Vesting Datum		Vesting Wert		Wert	
	Erstes	Letztes	Jährlich	Total	Ausstehend	
CDP 2022-2026	01.03.2023	01.03.2027	82'600	413'000	330'400	
CDP 2023-2027	01.03.2024	01.03.2028	75'250	376'250	376'250	

Übersicht über ausstehende Zuteilungen von aufgeschobenen Vergütungen (an das am 31. Dezember 2023 amtierende Group Executive Management)

### Geprüfter Abschnitt

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

in CHF 1'000

	Beteiligungen an der VP Bank Anzahl Aktien (inkl. nahestehender Personen, ohne qualifiziert Beteiligte)				Darlehen und Kredite	
	Namenaktien A		Namenaktien B		2023	2022
	2023	2022	2023	2022		
<b>Geschäftsleitung</b>						
Paul H. Arni, CEO	587				750	
Roger Barmettler, CFO						
Patrick Bont, CRO						
Dr. Mara Harvey <sup>c</sup>						
Dr. Urs Monstein, COO	7'306	6'328			2'614	2'114
Adrian Schneider <sup>d</sup>	220					
Dr. Rolf Steiner <sup>c</sup>						
Thomas von Hohenhau <sup>a</sup>						
Tobias Wehrli <sup>b</sup>		6'762				2'135
<b>Total Geschäftsleitung</b>	<b>8'113</b>	<b>13'090</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3'364</b>	<b>4'249</b>

Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen: Die VP Bank AG resp. Gruppe hat an nahestehende Personen und Unternehmen Vergütungen bzw. eine Garantie zu marktüblichen Konditionen ausgerichtet, wie sie für Dritte zur Anwendung gelangen.

Nahestehende Personen sind natürliche oder juristische Personen, die mit einem Organmitglied in persönlicher, wirtschaftlicher oder tatsächlicher Hinsicht in einer engen Beziehung stehen.

<sup>a</sup> Mitglied des Group Executive Management bis 31. Dezember 2022.

<sup>b</sup> Mitglied des Group Executive Management bis 31. März 2023.

<sup>c</sup> Mitglied des Group Executive Management ab 1. April 2023.

<sup>d</sup> Mitglied des Group Executive Management ab 1. August 2023.

### Ende geprüfter Abschnitt