

Der Vergütungsbericht legt die Grundsätze und Elemente der Vergütung, Beteiligungsmodelle und Zuteilungen für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Mitglieder des Group Executive Management fest. Ferner enthält er Informationen zu den Vergütungsprogrammen und erfolgten Vergütungen an den Verwaltungsrat und das Group Executive Management für das Geschäftsjahr 2023.

## Regulatorischer Rahmen

Basis der Vergütungspolitik der VP Bank ist die Umsetzung der EU-Verordnung Nr. 575/2013 mit Verweis auf die EU-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 insbesondere in Art. 7a Abs. 6 (BankG) umgesetzt: «Banken und Wertpapierfirmen haben eine Vergütungspolitik und -praxis einzuführen und dauernd sicherzustellen, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement im Sinne dieses Artikels vereinbar sind. Die Regierung regelt das Nähere über die Vergütungspolitik und -praxis mit Verordnung». Zudem werden die entsprechenden Inhalte durch Anhang 4.4 in der «Verordnung über die Banken und Wertpapierfirmen» (BankV) konkretisiert.

Das Regulatory Board hält in der Mitteilung Nr. 2/2014 vom 1. September 2014 zur Revision der «Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance» (RLCG) fest, dass grundsätzlich alle an der SIX Swiss Exchange AG kotierten Gesellschaften die gleichen Informationen betreffend Corporate Governance offenlegen müssen. RLCG sowie der Leitfaden zur RLCG vom 1. Januar 2023 beschreibt die spezifischen Anforderungen an die Offenlegung der Entschädigung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Group Executive Management. 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, Privatkundinnen und -kunden in den ausgewiesenen Zielmärkten, in Liechtenstein und an den internationalen Standorten. Ausserdem verfügt die Gruppe über ein internationales

Fondskompetenzzentrum. Details zum Geschäftsmodell finden Sie im Kapitel «Strategie 2026».

## 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 Aktionärinnen und Aktionären, Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden in Einklang bringt.

Die angewandten Prinzipien sind in der Vergütungspolitik festgehalten:

- 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 berücksichtigen 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 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 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 angewandt und umgesetzt. Es werden die funktionspezifischen Vorschriften, insbesondere betreffend identifizierte Mitarbeitende (Risk Taker), beachtet.

### 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 variab-

ler Vergütung in der VP Bank auf höchstens 1:2 wurde anlässlich der 53. ordentlichen Generalversammlung vom 29. April 2016 durch die Aktionärinnen und 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 Aktionärinnen, 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 als auch Cash Pläne ein. Die Berechtigung für aufgeschobene variable Vergütungsinstrumente ist funktions- und personenabhängig. Für die Mitglieder des Group Executive Management und ausgewählte Key Manager besteht ein Performance Share Plan (PSP). Der PSP ist eine langfristige, variable Managementbeteiligung in Form von VP Bank Namenaktien A.

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

Am Ende der fünfjährigen Planlaufzeit werden in Abhängigkeit von der Performance 50 bis 150 Prozent der zugeleiteten Anwartschaften in VP Bank Namenaktien A übertragen. Diese übertragenen Aktien bleiben anschliessend für ein weiteres Jahr gesperrt.

Des Weiteren besteht für die Mitglieder des Group Executive Management und ausgewählte Key Manager ein Cash Deferral Plan. Die Barausschüttungen erfolgen dabei linear über fünf Jahre verteilt.

Der Restricted Share Plan (RSP) wird 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 entgangene Leistungen beim früheren Arbeitgeber zu entschädigen oder für allfällige Abfindungszahlungen. 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.

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 bei einem unverhältnismässig hohen eingegangenen Risiko, um die Erträge zu steigern. 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 Fixgehaltes 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 zur Verwaltung und Gestaltung der Vergütungspolitik. Jegliche Änderung oder Anpassung der Vergütungspolitik bedarf der Genehmigung des Verwaltungsrates.

	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 Leiter Bereich Risikomanagement und Compliance	Vorschlag		Überprüfung/Antrag	Genehmigung
Vergütung übrige identifizierte Mitarbeitende	Überprüfung/Antrag		Genehmigung	
Vergütung übrige Mitarbeitende	Genehmigung			

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, den Kreis der «Risk Taker» und überwacht deren Entlohnung. Das NCC setzt sich aus den Mitgliedern Philipp Elkuch (Vorsitz), Dr. Beat Graf, Ursula Lang und Dr. Thomas R. Meier zusammen (siehe Kapitel Corporate Governance, Ziffer 3.5.2, Seite 92).

Das Group Executive Management 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 Leiterinnen und Leiter 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.

### 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 dem Nettogewinn der VP Bank Gruppe ab. 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 (siehe Grafik unten) mit einbezogen, der dem nachhaltigen Geschäftserfolg, den Kapitalkosten und damit den aktuellen und künftigen Risiken Rechnung trägt.

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 Nomination & Compensation Committee (siehe Kapitel Corporate Governance, Ziffer 3.5.2, Seite 92) die Grundsätze für die Entschädigung sowie die Höhe der Entschädigungen des Verwaltungsrates sowie die fixen und variablen Vergütungen der Mitglieder des Group Executive Management, Leiter 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 Kundinnen und 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 Geschäftsbereiches, der Tochtergesellschaft sowie über den Value Share nach dem Gesamtergebnis der VP Bank Gruppe. Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen, der Internen Revision oder 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.

### Berechnung des risikoadjustierten Profits



## 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 Abgangentschädigungen 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

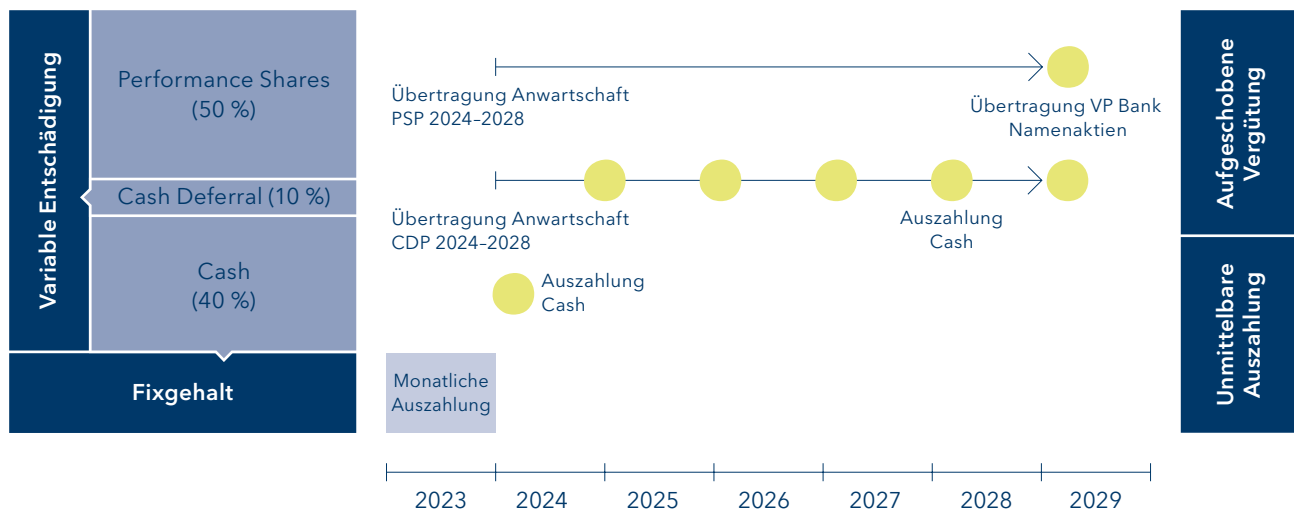
## Group Executive Management

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