

# Vergütungsbericht

## Regulatorischer Rahmen

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

Liechtenstein hat diese Vorgabe einerseits im Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankengesetz; BankG) 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 1 sowie Anhang 4.4 in der Verordnung über die Banken und Wertpapierfirmen (BankV) konkretisiert. Die Vergütungspolitik der VP Bank Gruppe entspricht der Grösse der VP Bank und ihrem Geschäftsmodell. Dieses umfasst das Anbieten von Bankdienstleistungen für Privatkunden und Finanzintermediäre in den ausgewiesenen Zielmärkten, in Liechtenstein und an den anderen Standorten sowie Dienstleistungen für Fonds.

## 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, Mitarbeitenden und Kunden in Einklang bringt.

Die seit Jahren angewandte Vergütungspraxis der VP Bank entspricht dem Geschäftsmodell der VP Bank als Vermögensverwalter und Privatbank. Die angewandten Prinzipien sind in der Vergütungspolitik festgehalten:

- 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 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.
- 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 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 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 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, Beteiligungsmodellen 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

identifizierte Mitarbeitende, zu denen auch die Gruppenleitung 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 im Rahmen der 53. ordentlichen Generalversammlung vom 29. April 2016 festgelegt.

### Fixer Lohn

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

### Finanzierung der variablen Vergütung

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird vom Verwaltungsrat bestimmt und stützt sich auf Erfolgskennzahlen sowie qualitative Leistungskriterien ab. Der Gesamtbetrag bezieht den mehrjährigen risikoadjustierten Erfolg der VP Bank Gruppe (→ Grafik unten) mit ein, der den nach-

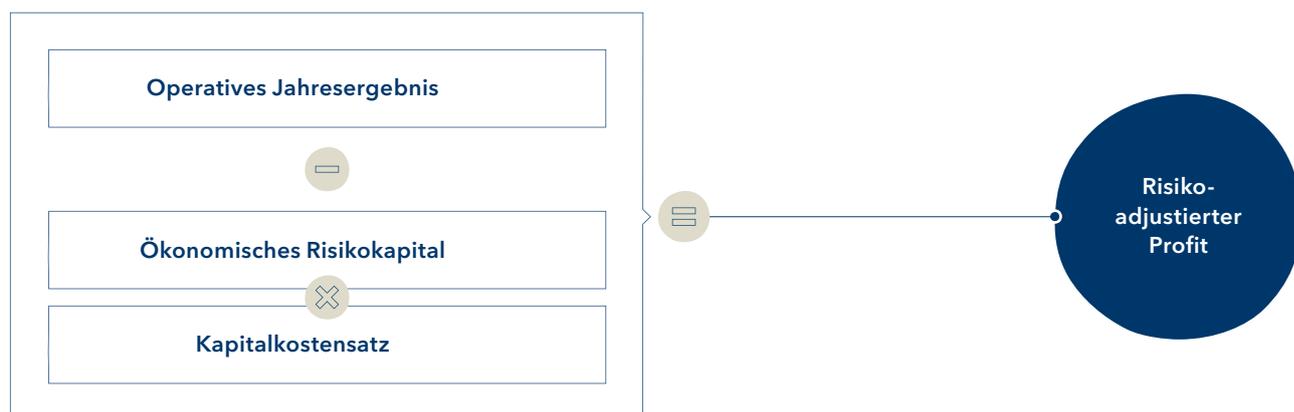
haltigen Geschäftserfolg, die Kapitalkosten und damit den aktuellen und künftigen Risiken Rechnung trägt.

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 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.

### 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 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 Legal & 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 den Vorgesetzten festgelegt.

### Berechnung des risikoadjustierten Profits



## Auszahlung der variablen Vergütung

- **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 unveräusserbaren 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 grundsätzlich aktien- und indexbasierte Pläne ein, die dem Marktrisiko ausgesetzt sind. Die Berechtigung für aufgeschobene variable Vergütungsinstrumente ist funktions- und personenabhängig. Sie wird durch eine Zuteilungsbescheinigung bestätigt. Die VP Bank Gruppe erfüllt durch den Einsatz der aufgeschobenen Vergütungsinstrumente die rechtlichen Vorgaben bezüglich der Auszahlungsschemen von Risk Takern, d.h. mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung werden 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.
- **Malus- und Clawbackregelungen:** Die VP Bank kann unter bestimmten Voraussetzungen einem Mitarbeitenden gewährte variable Lohnbestandteile zurückbehalten, reduzieren und streichen (Malus) oder bereits ausbezahl-

te 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 Anrechte auf aufgeschobene, noch nicht ausbezahlte variable Lohnbestandteile.

## Beteiligungsprogramme

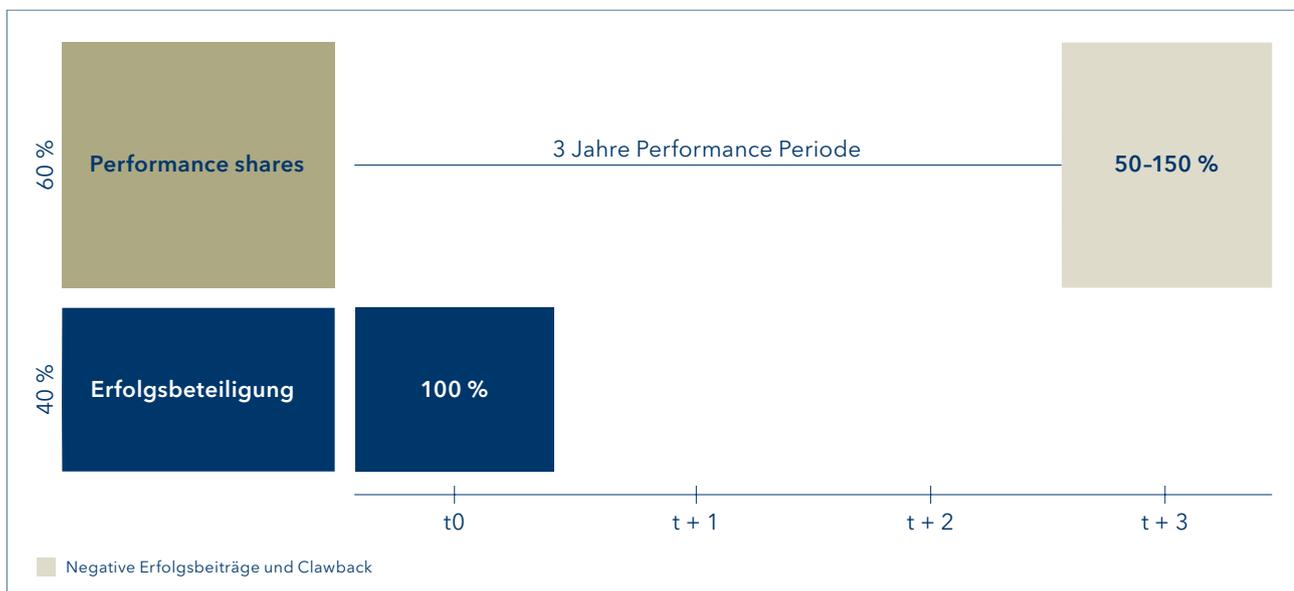
Den Mitarbeitenden werden jährlich VP Bank Namenaktien A zum vergünstigten Kauf angeboten. Die Anzahl richtet sich je zur Hälfte nach der Höhe des Fixgehalts und nach der Betriebszugehörigkeit am Stichtag 1. Mai. Die Aktien unterliegen einer zeitlichen Verkaufsbeschränkung von drei Jahren.

Die Beteiligung der Mitglieder der ersten und zweiten Führungsebene sowie von ausgewählten Mitarbeitenden an der VP Bank AG hat der Verwaltungsrat ab 2019 modifiziert und zwei Programme festgelegt. Der Performance Share Plan (PSP) ist eine langfristige, variable Managementbeteiligung in Form von Namenaktien A der VP Bank AG und wird für die am Programm Teilnehmenden angewandt.

Der Restricted Share Plan (RSP) wird über die Plandauer von drei Jahren jeweils zu einem Drittel pro Jahr in Form von Namenaktien A ausbezahlt. Das RSP-Programm wird in begründeten Fällen eingesetzt, um einen aufgeschobenen variablen Lohnanteil zu vergüten, um besondere Retention-Massnahmen umzusetzen oder um entgangene Leistungen beim früheren Arbeitgeber zu entschädigen.

Die Grafik unten zeigt eine Übersicht über die verschiedenen Instrumente der variablen Vergütung für die Mitglieder der ersten und zweiten Führungsebene anhand einer Zeitachse (t) an.

## Instrumente der variablen Vergütung



## Inhalt und Festsetzungsverfahren der Entschädigungen und der Beteiligungsprogramme

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.

Das Nomination & Compensation Committee (siehe Kapitel Corporate Governance, Ziffer 3.5.2, → Seite 70) schlägt dem Verwaltungsrat die Grundsätze für die Entschädigung sowie die Höhe der Entschädigungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung vor. Der Verwaltungsrat genehmigt diese Grundsätze und setzt die Höhe der Entschädigungen für sich und die Mitglieder der Geschäftsleitung im Sinne der Reglemente 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 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 Namenaktien A. Die Anzahl richtet sich nach dem Marktwert bei Erhalt.

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

### Geschäftsleitung

Gemäss dem durch den Verwaltungsrat am 5. Juli 2018 beschlossenen Modell besteht die Entlohnung der Geschäftsleitung aus folgenden drei Komponenten:

1. Einem fixen Basislohn, der vom Nomination & Compensation Committee mit den einzelnen Mitgliedern vertraglich vereinbart wird. 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), das ist eine langfristige, variable Managementbeteiligung in Form von Namenaktien A der VP Bank AG. Als Grundlagen gelten der risikoadjustierte Profit (operatives, um Einmaleffekte bereinigtes Jahresergebnis abzüglich Kapitalkosten), gewichtet über drei Jahre, und die langfristige Verpflichtung des Managements zu einer variablen Lohnkomponente in Form von Aktien. Am Ende der 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 Konzerngewinnes und des durchschnittlichen Netto-Neugeldes über drei Jahre.

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 60 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigungen.

3. Einer Barentschädigung, die ebenfalls vom über drei Jahre gewichteten risikoadjustierten Profit abhängt. Der Anteil dieser Erfolgsbeteiligung beträgt 40 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigungen.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Planungsparameter der Erfolgsbeteiligung (PSP und Barentschädigung) für die nachfolgenden drei Jahre sowie deren Höhe fest. Der Zielanteil an der Gesamtvergütung richtet sich nach Funktion und Marktgepflogenheiten.

Im Jahr 2020 wurden aus dem Managementbeteiligungsplan 2017-2019 und dem RSP 2017-2019 sowie 2018-2020 total 21'987 Performance Shares (Vorjahr: 28'868) mit einem Marktwert am Zuteilungstag von CHF 3'189'375.00 (Vorjahr CHF 4'047'293.60) an die Geschäftsleitung übertragen. Die aus den bisherigen Managementbeteiligungsplänen zugeteilten Anwartschaften (2018-2020, 2019-2021 sowie 2020-2022) laufen bis zum Ende der Planperiode unverändert weiter.

Die VP Bank hat mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung keine 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.

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

### Personen und Funktionen mit besonderen Vorschriften

Mitarbeitende mit besonders grossem Einfluss auf das Risikoprofil der Bank werden als «Risk Taker» bezeichnet. Die VP Bank identifiziert die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung sowie ausgewählte Funktionen als Entscheidungsträger und massgebliche «Risk Taker». Das sind namentlich die Leiter der Einheiten «Group

Internal Audit», «Group Compliance», «Group Finance», «Group Risk», «Chief Investment Officer», «Group Operations», «Intermediaries», «Private Banking», «Group Information Technology», «Group Human Resources», «Group Treasury & Execution», «Head of CEO Office», die Mitglieder des Kreditausschusses, die CEOs der Tochtergesellschaften sowie weitere Personen, welche aufgrund quantitativer Kriterien identifiziert wurden.

Personen, die Compliance- oder andere Kontrollfunktionen ausüben, werden überwiegend mit festen Vergütungsbestandteilen entlohnt. Die variablen Vergütungseinheiten dieser Personen sind unabhängig vom Erfolg der Einheiten, die sie prüfen oder überwachen.

### 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 Austrittsabfindungen. 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, zurückbehaltenen verfallen oder bereits ausbezahlte zurückgefordert werden. Dies gilt namentlich bei einem festgestellten Verschulden eines Mitarbeitenden oder bei Inkaufnahme übermässiger Risiken zur Zielerreichung.

### Festlegung der Vergütung (Governance)

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. Er legt die fixe und die variable Vergütung für die Mitglieder des GEM, für den Leiter Group Compliance und den Leiter Group Risk fest. Das Nomination & Compensation Committee (NCC) unterstützt den Verwaltungsrat in allen Fragen der Lohnfestlegung, definiert gemeinsam mit der Gruppenleitung den Kreis der «Risk Taker» und überwacht deren Entlohnung. Zusammen mit der internen Revision überprüft das NCC die Einhaltung der Vergütungspolitik.

Die Gruppenleitung ist für die Durchführung der Entlohnungsprozesse im Rahmen der Politik umfassend verantwortlich und gibt den einzelnen Gesellschaften den Rahmen dazu vor. Sie legt die fixe und variable Vergütung der Leiter auf der zweiten Führungsebene fest, darunter auch der Leiter der Tochtergesellschaften. Sie erlässt ferner die jährlichen Durchführungsbestimmungen für die Gesellschaften bzw. Vorgesetzten für das Festlegen der individuellen variablen Löhne.

Die einzelnen Vorgesetzten vereinbaren im MbO-Prozess 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.

### Quantitative Angaben zur Vergütung

Angaben zu den Bezügen der Mitglieder des Verwaltungsrates der VP Bank sowie der Mitglieder der Geschäftsleitung finden sich im Finanzbericht, Einzelabschluss der VP Bank AG, Vaduz, unter «Entschädigungen an Organmitglieder» (→ Seite 185).

Angaben zum Personalaufwand werden im Finanzbericht 2020 der VP Bank Gruppe unter «6 Personalaufwand» (→ Seite 135) aufgeführt.

Die Vergütung aller Risk Taker zusammen ergab im Jahr 2020 die folgenden Werte:

	CHF	Anteil Gesamtvergütung
Fixer Grundlohn	9'751'404	50 %
Short Term Incentive (STI, cash) für Performance Jahr 2019	3'623'611	19 %
Restricted Share Plan (RSP) Anwartschaft für Performance Jahr 2019	602'182	3 %
Performance Share Plan (PSP) Anwartschaft entsprechend Performance 2020-2022	4'404'418	23 %
Pensionskasse Kader Beiträge Arbeitgeber	1'159'331	6 %
<b>Total Vergütung</b>	<b>19'540'946</b>	<b>100 %</b>
Vesting 2020, Aktienwert PSP 2017-2019 / RSP 2017-2019 RSP 2018-2020 / RSP 2019-2021	7'385'665	