

Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt

Die LLB-Gruppe ist ein verlässlich Partner für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. Nachhaltigkeit gehört zu den Prinzipien unseres unternehmerischen Handelns und spiegelt sich auch in unseren Werten wider. Zudem ist ein breites gesellschaftliches Engagement seit jeher ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses.

Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit

Die Liechtensteinische Landesbank weiss mit ihrer fast 160-jährigen Geschichte um ihre besondere Verantwortung für langfristig ausgerichtetes Handeln. Nachhaltiges Wirtschaften gehört zu ihrem Leistungsauftrag und ihrem unternehmerischen Selbstverständnis. Wir sind gegenüber unserem Hauptaktionär, dem Land Liechtenstein, gesetzlich verpflichtet, die volkswirtschaftliche Entwicklung des Landes zu fördern und dabei ethische und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Mit einem vielfältigen Produkt- und Dienstleistungsportfolio, mit ökologischen Standards bei unseren Angeboten, unserer Infrastruktur sowie beim Einkauf und mit einem breiten Engagement in der Gesellschaft tragen wir dieser besonderen Verpflichtung Rechnung.

Nachhaltigkeit als strategisches Ziel

Die LLB-Gruppe ist überzeugt, dass Nachhaltigkeit nicht nur für den Erhalt einer intakten Umwelt und Gesellschaft unerlässlich ist, sondern immer mehr auch zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor wird.

Die Pfeiler unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Als langfristig orientiertes Finanzinstitut setzen wir uns dafür ein, kommenden Generationen eine möglichst intakte Umwelt und stabile soziale Verhältnisse zu hinterlassen. Unser Leitbild im Nachhaltigkeitskontext hat vier zentrale Elemente:

- ♦ **Unternehmensführung** – Unsere Werte sind die Grundlage unserer ethischen Unternehmensführung und des integren Handelns aller Mitarbeitenden. Wir werden im Markt als sichere, nachhaltige und innovativ agierende Bank wahrgenommen.
- ♦ **Produktpalette** – Nachhaltigkeit ist Bestandteil unserer Bankprodukte. Wir informieren unsere Kunden im Beratungsgespräch transparent über die Angebote.
- ♦ **Mitarbeitende** – Im Bereich Human Resources fördern wir stetig die Aus- und Weiterbildung, die Diversity sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unsere betrieblichen Abläufe richten wir unter anderem in Bezug auf Energienutzung und Mobilitätsmanagement nachhaltig aus.
- ♦ **Engagement** – Wir nehmen an Brancheninitiativen teil und tragen zur Nachhaltigkeit im Finanzsektor bei. Zudem fördern wir als Good Corporate Citizen eine nachhaltige gesellschaftliche und ökologische Entwicklung.

Ziel ist es, dass wir mit dieser Strategie als stabile, nachhaltige und innovative Bank wahrgenommen werden. Zudem wollen wir uns damit auch gegenüber unseren Mitbewerbern deutlich abheben. Dabei beginnen wir nicht bei null. Seit mehreren Jahren bieten wir unseren Kunden nachhaltige Vermögensverwaltungsmandate und Anlagestrategien mit besonderem Fokus auf ESG-Kriterien. Diese beschreiben die drei nachhaltigkeitsbezogenen Verantwortungsbereiche von Unternehmen: Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Corporate Governance).

Spezielle Produkte ergänzen unsere nachhaltige Angebotspalette (siehe Kapitel [«Nachhaltigkeit im Bankgeschäft»](#)). So haben wir 2020 mit dem LLB Goldfonds den ersten Liechtensteiner Fonds aufgelegt, der mit physischem Gold hinterlegt ist und in nachhaltig produziertes und transportiertes Gold investiert. Schrittweise werden wir unsere Produktpalette im Sinne unserer Nachhaltigkeitsstrategie anpassen. Bei unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung setzen wir seit vielen Jahren auf die Standards der «Global Reporting Initiative» – kurz GRI.

Governance

Um der zunehmenden Bedeutung des Megatrends Sustainable Finance nicht nur im Bereich der Investments gerecht zu werden, haben wir im Berichtsjahr unsere Kriterien für eine nachhaltige Unternehmensführung überarbeitet. Wir entschieden, einen gruppenweiten Nachhaltigkeits-Council zu etablieren und die Stelle des Nachhaltigkeitsbeauftragten zu schaffen. Sie werden in Zukunft die verschiedenen Bestrebungen innerhalb der ganzen LLB-Gruppe im Bereich Nachhaltigkeit koordinieren und vorantreiben. In einer Übergangsphase, voraussichtlich bis Sommer 2021, wird diese Aufgabe im Rahmen eines Gruppenprojekts wahrgenommen.

Roadmap

Gestützt auf die neue Nachhaltigkeitsstrategie und die Verantwortlichkeiten setzt die LLB in den kommenden Jahren eine ambitionierte Roadmap mit Fokus auf folgende Bereiche um:

Regulatorik

Getrieben von der EU-Kommission, kommt eine Reihe nachhaltigkeitsbezogener Regulierungen auf Finanzinstitute zu. Das übergreifende Ziel der Regulierungen ist die Verlangsamung der globalen Klimaerwärmung. Damit dieses erreicht werden kann, sollen die globalen Kapitalflüsse auf nachhaltigere Investitionen umgeleitet werden. Die LLB-Gruppe verfolgt diese Entwicklung aufmerksam und vollzieht die entsprechenden Anpassungen in ihren Tätigkeitsbereichen (siehe Abschnitt [«Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen»](#)).

Nachhaltige Vermögensverwaltung und Fonds

Auch aufseiten ihrer Produkte definiert die LLB-Gruppe Nachhaltigkeit umfassend und versteht darunter verantwortungsvolle Geldanlagen mit hohen ethischen, sozialen und ökologischen Standards. Für viele Anleger ist dabei auch die Frage nach dem Impact, also der direkten Auswirkung einer Investition, von immer grösser werdender Bedeutung. Bei der Suche nach der entsprechenden Anlage unterstützen wir unsere Kunden aktiv und kompetent (siehe Kapitel [«Nachhaltigkeit im Bankgeschäft»](#)).

Weiterentwicklung der Mitarbeiterkompetenzen

Wesentlicher Faktor für den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind unsere Mitarbeitenden. Um sie auf die sich verändernden Anforderungen im Bereich Regulatorik oder auch bei unserer Produktpalette vorzubereiten, bieten wir ihnen die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen (siehe Kapitel [«Mitarbeitende»](#)).

Engagement und Transparenz

Durch die Mitgliedschaft bei internationalen Finanzinitiativen, wie den UN Principles for Responsible Investing (UN PRI), untermauern wir unseren Einsatz für mehr Nachhaltigkeit im Finanzbereich (siehe Kapitel [«Brancheninitiativen und Corporate Citizenship»](#)).

Wesentliche Themen

Nachhaltigkeit bedeutet für die LLB-Gruppe, dass sie für ihre Kunden, Aktionäre, Mitarbeitenden und weitere Anspruchsgruppen einen langfristigen Mehrwert schafft. Um unseren Anspruchsgruppen bestmögliche Transparenz zu bieten und den Anforderungen des liechtensteinischen Personen- und Gesellschaftsrechts (PGR) zur Berichterstattung über «Corporate Social Responsibility» (CSR) gerecht zu werden, erfolgt die Nachhaltigkeitsberichterstattung der LLB gemäss den Standards der «Global Reporting Initiative» (GRI). Die Wesentlichkeitsmatrix 2019 (siehe Abbildung) dient als Grundlage für die thematische Ausrichtung der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Mit dem Anspruch, eine auf die Bedürfnisse der wichtigsten Stakeholder-Gruppen ausgerichtete Berichterstattung zu gewährleisten sowie strategisch relevante Themen zu evaluieren, führte die LLB zuletzt 2019 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durch. Dabei flossen die Anforderungen des PGR sowie die GRI-Standards in die Ermittlung der wesentlichen Themen ein. Mittels Workshops mit LLB-Führungskräften, Interviews mit

Vertretern bedeutender Stakeholder-Gruppen sowie internen Analysen und Expertenmeinungen wurde die Relevanz potenziell wesentlicher Themen aus unterschiedlichen Perspektiven evaluiert. Eine detaillierte Beschreibung zum Vorgehen findet sich im Geschäftsbericht 2019 (GRI 102-46, 102-47).

Wesentlichkeitsmatrix

Stakeholderrelevanz	äusserst hoch	Faires Marketing und fairer Wettbewerb	- Kundenorientierung - Leistungsstarke und engagierte Mitarbeitende - Ethik und Integrität	- Wirtschaftliche Leistung - Compliance - Risiko- und Reputationsmanagement - Digitalisierung und Datenschutz - Verhinderung von Finanzdelikten - Corporate Governance und Unternehmenskultur - Steuerkonformität
	hoch	Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz	- Attraktive Anstellungsbedingungen - ESG-Integration im Asset Management - Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen - Volkswirtschaftliche Rolle und regionaler Arbeitgeber	Diversität und Chancengleichheit
	mässig	Energieverbrauch und CO₂-Emissionen		- Mobilitätsmanagement - Gesellschaftliches und politisches Engagement
		mässig	hoch	äusserst hoch

Impact auf die nachhaltige Entwicklung

Geschäftsrelevanz: • mässig ■ hoch ♦ äusserst hoch

Dialog mit Anspruchsgruppen

Nachhaltigkeit als unternehmerische Verantwortung bedeutet für die LLB-Gruppe auch, den Erwartungen der unterschiedlichen internen und externen Anspruchsgruppen gerecht zu werden. Wir stehen mit den verschiedenen Stakeholdern, die unseren Geschäftsgang tangieren und auf die wir Einfluss haben, persönlich, über elektronische Medien, bei Informationsveranstaltungen oder Arbeitssitzungen und Konferenzen in regelmässigen Dialog.

Ein wichtiges Instrument ist der Geschäftsbericht der LLB-Gruppe, der seit 2015 einen Stakeholder-Bericht enthält. Damit unterstreichen wir unsere proaktive Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung. Zudem verzichten wir auf den Druck unseres Geschäftsberichtes – dies auch aus Gründen der Nachhaltigkeit.

Die wichtigsten Anspruchsgruppen sind insbesondere:

- ♦ **Kunden:** Ihre Anliegen stehen bei jedem einzelnen Kontakt im Mittelpunkt. Über diverse Kanäle erfassen wir die Bedürfnisse und die Zufriedenheit unserer Kunden. Wir sprechen sie gezielt über unsere Kundenberater sowie breit über unsere Marketingkommunikation, unsere Internetauftritte sowie unsere Social-Media-Kanäle an.
- ♦ **Land Liechtenstein:** Das Land Liechtenstein ist unser Hauptaktionär. Mit Vertretern des Landtages und der Regierung tauschen wir uns regelmässig aus (siehe Kapitel «Corporate Governance»).
- ♦ **Öffentlichkeit:** All unsere Branding- und Kommunikationsmassnahmen sind öffentlichkeitswirksam. Ein wichtiges vertrauensbildendes Element ist dabei der intensive Austausch mit Medienvertretern (siehe Abschnitte «Public Relations» und «Medienarbeit»).
- ♦ **Partner und Nichtregierungsorganisationen (NGOs):** Durch unsere Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen pflegen wir den Dialog mit Partnern und NGOs (siehe Kapitel «Institutional Clients» und «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt»).
- ♦ **Mitarbeitende:** Die Mitarbeitenden erreichen wir über unser Intranet, das laufend aktualisiert wird, und unser Mitarbeitermagazin «InSight». Auch die Mitglieder der Gruppenleitung stehen bei diversen Gelegenheiten zu persönlichen Gesprächen zur Verfügung (siehe Kapitel «Mitarbeitende»).

Investor Relations

Als börsenkotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, kursrelevante Fakten mittels Medienmitteilungen bekannt zu geben. Wir informieren Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit zeitgleich, umfassend und regelmässig über unseren Geschäftsgang, über Werttreiber sowie die Umsetzung unserer Strategie und geben einen Überblick über die finanziellen und operativen Kennzahlen. Mit Analysten und Investoren stehen wir in einem offenen Dialog, um ihnen kontinuierlich über den Geschäftsgang zu berichten. Ziel ist es, sicherzustellen, dass der Kurs der LLB-Aktie den Wert des Unternehmens fair abbildet (siehe Kapitel «Wirtschaftliche Wertschöpfung»).

Medienarbeit

Auch unabhängig von der Ad-hoc-Information und der jährlich stattfindenden Medien- und Analystenkonferenz stehen wir laufend mit Medien und Wirtschaftsjournalisten in unseren Marktgebieten in Kontakt. Wir sind bestrebt, deren Anfragen transparent und zeitnah zu beantworten. 2020 war die LLB-Gruppe Thema in rund 900 Medienartikeln.

Public Affairs

Nur wenn wir stetig das Gespräch mit verschiedenen Entscheidungsträgern suchen, findet unsere Meinung Gehör. Die LLB unterhält daher regelmässigen Kontakt mit Meinungsführern und ausgewählten Vertretern aus Politik und Wirtschaft. Zudem sind wir Mitglied der wichtigsten Branchenverbände und Organisationen, wie beispielsweise der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer und des Bankenverbandes (siehe Kapitel «Institutional Clients»). Regelmässig tauschen wir uns mit der Finanzmarktaufsicht Liechtenstein aus. Die LLB ist verpflichtet, ihren Hauptaktionär, das Land Liechtenstein, über den Geschäftsverlauf zu informieren. Vor diesem Hintergrund gibt es zweimal jährlich ein Treffen zwischen der obersten Führung der LLB-Gruppe und dem liechtensteinischen Regierungschef. Einmal pro Jahr laden Gruppenverwaltungsrat und Gruppenleitung die gesamte Regierung zu einer Gesprächsrunde.

Public Relations

Um mit der breiten Öffentlichkeit in Kontakt zu treten, nutzen wir verschiedene Kanäle. Mit regelmässigen Marktkommentaren und -berichten in lokalen Printmedien stellen wir unsere Fachkompetenz in Finanzthemen unter Beweis. Für gewöhnlich vertiefen wir unsere Beziehung zur lokalen Bevölkerung auch als Veranstalter oder Sponsor diverser Anlässe, was im Berichtsjahr aufgrund der Coronasituation aber nur beschränkt möglich war.

Digitale Kommunikationskanäle

Die LLB-Gruppe investiert seit mehreren Jahren konsequent in den Ausbau ihrer digitalen Kommunikationskanäle. Sie betreibt insgesamt zwölf verschiedene Webportale und Microsites, die zentral über das gleiche Content-Management-System gesteuert werden und markenkonform umgesetzt sind. Zusätzlich erreichen wir unsere Kunden mit ausgewählten Informationen über das Mobile und Online Banking. Im direkten Kundenkontakt stehen wir auch via Social Media.

Diese Seite beinhaltet Informationen zu folgenden GRI-Angaben: 102-40, 102-42, 102-43, 102-44.

Werte und Unternehmensführung

Wertebasiertes Handeln

Die Werte «integer», «respektvoll», «exzellent» und «wegweisend» (siehe Kapitel «Strategie und Organisation») bilden die Grundlage für die Unternehmensführung der LLB-Gruppe. Unser Verhaltenscodex, der «Code of Conduct», schafft einen verlässlichen Orientierungsrahmen für ein wertebasiertes und verantwortungsbewusstes Handeln aller Mitarbeitenden (siehe Kapitel «Mitarbeitende»). Dabei orientieren wir uns stets an den Bedürfnissen unserer Kunden und achten speziell darauf, deren Sicherheitsbedürfnis und unsere Massstäbe für den Datenschutz bei der Nutzung verschiedener Vertriebskanäle jederzeit zu erfüllen (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement»).

Unternehmenskultur und Wertebasis

Die Vision der LLB-Gruppe lautet: «Wir setzen Standards für Banking mit Werten.» Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden werden motiviert, entsprechend unseren Werten integer, respektvoll, exzellent und wegweisend zu handeln. Damit unsere Wertekultur im gesamten Unternehmen fest verankert ist, leben die Führungskräfte diese konsequent vor. Ausserdem lernen unsere Mitarbeitenden durch verschiedene «Live the brand»-Massnahmen unsere Wertebasis vertieft kennen.

Um mit den sich wandelnden Märkten und Kundenbedürfnissen Schritt halten zu können, sind wir auf Mitarbeitende angewiesen, die motiviert mitdenken und den Mut haben, Verbesserungsprozesse anzustossen. Im Rahmen des Projekts «Kulturreise» haben wir unsere Mitarbeitenden auch im Berichtsjahr ermuntert, Ideen einzubringen, zu hinterfragen und sich auszutauschen. Im Intranet, bei Mitarbeitergesprächen sowie durch Angebote für Führungskräfte wurden die Kernthemen der Kulturreise angesprochen und weiterentwickelt. Das Thema «Ownership and Delegation» war Bestandteil der Zielvereinbarungen aller Mitarbeitenden. Dabei wurde festgehalten, dass das Thema gemeinsam im Arbeitsalltag verankert und weiter vorangetrieben werden soll.

Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen

Die LLB erachtet es als höchste Priorität in einem stark regulierten Geschäftsumfeld die aktuellen regulatorischen Entwicklungen laufend zu beobachten, wo sinnvoll und möglich mitzugestalten und sich frühzeitig auf die Umsetzung neuer Vorgaben vorzubereiten. Alle Mitarbeitenden tragen dazu bei, dass regulatorische Vorgaben umgesetzt werden und leisten somit einen essenziellen Beitrag zum Geschäftserfolg und zur guten Reputation der LLB. Die wichtigsten regulatorischen Vorgaben und Entwicklungen aus dem Berichtsjahr sind nachfolgend zusammengefasst. Wir haben uns dabei vor allem auf Regulierungen fokussiert, die aufgrund ihrer Aktualität im Berichtsjahr von besonderer Bedeutung gewesen sind. Weitere regulatorische Vorgaben, die für die LLB-Gruppe von Relevanz sind, können unter anderem auch in den Geschäftsberichten der Vorjahre nachgelesen werden.

Umsetzung regulatorischer Vorgaben 2009–2020

2009

- ♦ 3. EU-Geldwäschereirichtlinie
- ♦ Liechtenstein Declaration

2013

- ♦ EU-Pass für Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG)
- ♦ Totalrevision Sorgfaltspflichtgesetz (SPG)

2015

- ♦ 4. EU-Geldwäschereirichtlinie
- ♦ Unterzeichnung Abkommen zum automatischen Informationsaustausch (AIA) Liechtenstein / EU

2016

- ♦ Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities Directive (UCITS) V
- ♦ Totalrevision Investmentunternehmensgesetz (IUG)
- ♦ Implementierung AIA

2017

- ♦ Revision SPG

2018

- ♦ Markets in Financial Instruments Directive (MiFID) II
- ♦ EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
- ♦ EU-Amtshilfe-Richtlinie

2019

- ♦ Einlagensicherungsrichtlinie (ESRL)
- ♦ EU-Zahlungsdiensterichtlinie PSD2

2020

- ♦ Umsetzungsprojekt Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) / Finanzinstitutsgesetz (FINIG) Schweiz

Finanzplatzstrategie

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Finanzplatzes Liechtenstein weiter zu stärken, hat die Regierung 2019 eine umfassende Finanzplatzstrategie veröffentlicht. Darin wird bekräftigt, dass der eingeschlagene Weg der Steuerkonformität konsequent fortgesetzt werden soll. Dasselbe gilt für die Einhaltung internationaler Regeln und Standards. Im Zentrum stehen zudem der uneingeschränkte und gleichberechtigte Zugang zu den Märkten sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für innovative Unternehmen. Zusätzlich hat die Regierung vier strategische Ziele festgelegt, um im Bereich der Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung internationalen Erwartungen zu genügen. Der Dialog mit wichtigen Partnerstaaten soll noch intensiviert werden. So wird die Mitgliedschaft in internationalen Gremien wie dem Internationalen Währungsfonds (IWF) geprüft. Ausserdem misst die Regierung dem Bereich Digitalisierung und Blockchain-Technologie grosse Bedeutung bei. Mit dem Blockchain-Gesetz (Token- und VT-Dienstleister-Gesetz TVTG) hat Liechtenstein als erster Staat weltweit eine Rechtsgrundlage für die Token-Ökonomie geschaffen.

Internationale Steuerthemen

Offenlegung grenzüberschreitender Steuerplanungsmodelle

Die OECD bezeichnet den Mangel an umfassenden und relevanten Informationen über potenziell aggressive oder missbräuchliche Steuerplanungsstrategien als eine der wesentlichen Herausforderungen für Steuerbehörden. In diesem Zusammenhang hat die EU mit der 2018 in Kraft getretenen Änderung der EU-Amtshilfe-Richtlinie (Richtlinie 2011 / 16 / EU – «DAC 6») eine Offenlegungspflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungsmodelle eingeführt, die sich an EU-Intermediäre (insbesondere Treuhänder, Anwälte, Steuerberater und Banken) richtet.

Internationale Zusammenarbeit bei Steuerthemen

Dem Land Liechtenstein ist es ein Anliegen, ein attraktives Steuersystem zu haben, das den europarechtlichen und internationalen Entwicklungen Rechnung trägt. Das Land setzt in diesem Zusammenhang seit Anfang 2016 mit 114 Partner- beziehungsweise meldepflichtigen Staaten den

internationalen automatischen Informationsaustausch um. Mit den USA wurde 2014 das FATCA-Abkommen geschlossen.

Pläne für Digitalsteuer

Die im Herbst 2019 von der OECD vorgelegten Pläne für eine international abgestimmte Digitalsteuer kommen nicht wirklich voran. Inwieweit diese konkretisiert und realisiert werden, ist noch offen.

Zugang zum EU-Markt

Liechtenstein hat dank der EWR-Mitgliedschaft uneingeschränkten Zugang zum europäischen Binnenmarkt. Davon profitiert insbesondere der international ausgerichtete Fondsstandort. Dieser besitzt eine kundenorientierte und auf Investorenschutz ausgelegte Rechtsgrundlage. Das Fondsrecht besteht aus drei Säulen: dem Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG, 2011), dem Gesetz über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG, 2013) und dem 2016 revidierten Gesetz über Investmentunternehmen (IUG).

Datenschutz

EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)

Mit der Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung hat die Europäische Union die Regeln zur Erfassung und Verarbeitung personenbezogener Daten durch Unternehmen und öffentliche Stellen vereinheitlicht und damit weltweit eine Führungsposition eingenommen. Die Regeln gelten seit Ende Mai 2018 auch in Liechtenstein. Die LLB hat diese Vorgaben gruppenweit umgesetzt. Inhaltlich sieht die EU-DSGVO insbesondere das «Recht auf Vergessen» vor, wonach Personen ihre Daten im Web durch die datenverarbeitenden Stellen löschen lassen können. Mit dem «One-Stop-Shop»-Ansatz können Betroffene Datenschutzverletzungen direkt bei der Datenschutzbehörde in ihrem Mitgliedstaat geltend machen – dies unabhängig davon, wo die Verletzung stattgefunden hat. Die Verordnung beinhaltet auch ein Auskunftsrecht der betroffenen Personen über die Verarbeitung ihrer Daten und macht Vorgaben zur vertraglichen Regelung bei der Verarbeitung von Daten durch Dritte sowie zur Übermittlung von Personendaten in EU-Drittländer. Die LLB hat entsprechende Regeln für die ganze Unternehmensgruppe erstellt und die notwendigen organisatorischen sowie technischen Anpassungen vorgenommen.

Datenschutzgesetz Schweiz / Dubai (DIFC)

Das Schweizer Datenschutzgesetz wurde im Jahr 2020 totalrevidiert und zu einem Teil an die EU-DSGVO angeglichen. Es behält aber eine eigene Grundkonzeption bei. Der Bundesrat hat den Zeitpunkt für das Inkrafttreten der neuen Regeln noch nicht festgelegt.

Im Dubai International Financial Centre (DIFC) ist am 1. Juli 2020 das neue Data Protection Law in Kraft getreten. Dieses setzt einen wichtigen Massstab für den Datenschutz im Nahen Osten und gleicht die Rechtslage weitgehend auf die international nach und nach als Massstab geltende EU-Datenschutzgrundverordnung an.

Schutz vor Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung

Liechtenstein verfolgt in den Bereichen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung eine Null-Toleranz-Politik. Als EWR-Mitglied hat das Land die 4. EU-Geldwäschereirichtlinie umgesetzt. Die 5. Geldwäschereirichtlinie regelt neben Risiken im Zusammenhang mit den virtuellen Währungen auch die Transparenz in Bezug auf wirtschaftliche Eigentümer. Zudem verschärft und harmonisiert sie die Bewertung von Hochrisiko-Drittländern. Die Umsetzung dieser internationalen Vorgaben erfolgt innerstaatlich im Sorgfaltspflichtgesetz und in der Sorgfaltspflichtverordnung.

Einhaltung internationaler Standards

Die Stabsstelle Financial Intelligence Unit (FIU) des Landes ist die zentrale Behörde zur Beschaffung und Analyse von Informationen, die zur Erkennung von Geldwäscherei, Vortaten der Geldwäscherei, organisierter Kriminalität und Terrorismusfinanzierung notwendig sind. Sie vertritt Liechtenstein im Expertenausschuss zu Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung der EU. Mit der aktuellen Fassung des FIU-Gesetzes von 2017 und den Anpassungen im Sorgfaltspflichtgesetz stellt Liechtenstein die volle rechtliche Konformität mit dem internationalen Standard sicher.

Der Internationale Währungsfonds (IWF) hat 2002, 2007 und 2013/2014 (gemeinsam mit Moneyval, dem Expertenausschuss des Europarates) geprüft, inwieweit die liechtensteinischen Bestimmungen zur Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung den «Financial Action Task Force»-Standards (FATF 40 + 9 Empfehlungen) entsprechen. Der IWF und Moneyval haben Liechtenstein bei der Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung zuletzt ein positives Zeugnis ausgestellt. Nach der 2016/2017 durchgeführten nationalen Risikoanalyse (NRA) hat Liechtenstein diese im Jahr 2020 aktualisiert, und zwar namentlich auch im Hinblick auf das Moneyval-Länderexamen, das im Herbst 2021 die Effektivität der Massnahmen zur Verhinderung der Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung beurteilen wird.

Einlagensicherung und Anlegerentschädigung

Bank Recovery and Resolution Directive

Mit dem Sanierungs- und Abwicklungsgesetz (SAG) hat Liechtenstein die Finanzstabilität wesentlich verbessert. Es steht ein gesetzlich basierter Mechanismus zur Verfügung, um dem «too big to fail»-Risiko von grossen, systemrelevanten Banken in einer Krise entgegenwirken zu können. Damit hat das EWR-Land die Richtlinie 2014 / 59 / EU zur Sanierung und Abwicklung von Finanzinstituten (Bank Recovery and Resolution Directive, BRRD) in nationales Recht umgesetzt. Die Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) hat per 1. Januar 2017 eine operativ unabhängige Organisationseinheit als Abwicklungsbehörde geschaffen. Diese verfolgt insbesondere das Ziel, erhebliche negative Auswirkungen auf die Stabilität des Finanzmarktes Liechtenstein zu vermeiden und Gelder sowie Vermögenswerte der Kunden zu schützen. Die für Liechtenstein systemrelevanten Banken, wozu auch die LLB AG zählt, sind verpflichtet, einen Sanierungsplan zu erarbeiten. Dieser beinhaltet die Analyse von im Rahmen eines Gesamtbankstresstests festgelegten Massnahmen, die beim Eintreten verschiedener Krisenszenarien ergriffen werden können, um die finanzielle Solidität wiederherzustellen.

Einlagensicherungsrichtlinie (ESRL)

Die ESRL-Richtlinie verpflichtet die EWR-Mitgliedstaaten, zumindest eine nationale Sicherungseinrichtung anzuerkennen, die für die Durchführung der Einlagensicherung bei Banken zuständig ist. Jede Bank muss einer Einlagensicherungseinrichtung angehören, die von einer nationalen Behörde zu beaufsichtigen ist. Diese Funktion kommt in Liechtenstein der FMA zu. Das neue Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz (EAG) ist 2019 in Kraft getreten.

In einem Sicherungsfall würde die Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungs-Stiftung SV (EAS) dafür sorgen, dass die finanziellen Konsequenzen für Einleger und Anleger zumindest abgefangen werden, indem Einlegerforderungen aus erstattungsfähigen Einlagen bis CHF 100'000 beziehungsweise Anlegerforderungen bis zu einer Höhe von CHF 30'000 gedeckt sind. Unter erstattungsfähigen Einlagen sind Kontoguthaben jeglicher Art sowie Call- oder Festgelder zu verstehen.

Konsumentenschutz

MiFID II / Liechtenstein

Der Bankenplatz Liechtenstein und damit auch die LLB haben die Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID II) umgesetzt. Diese vereinfacht grenzüberschreitende Finanzdienstleistungen und gibt Wertpapierfirmen, Banken und Börsen die Möglichkeit, ihre Dienstleistungen in anderen EU- / EWR-Staaten anzubieten. Zudem besteht die Verpflichtung zu präzisen Kunden- und Produktanalysen sowie zur Offenlegung von Vergütungen und Provisionen. Seit Januar 2018 gilt auch die dazugehörige Verordnung (MiFIR), womit signifikante Änderungen gegenüber den bisher geltenden Gesetzen in Kraft traten. Diese betreffen insbesondere die Stärkung des Anlegerschutzes sowie die Verbesserung von Integrität und Transparenz der Finanzmärkte. Der Hochfrequenzhandel unterliegt einer Regulierung und wird von der Aufsicht kontrolliert; die Positionslimiten beim Handel mit Rohstoffen sind streng. Sowohl bei der persönlichen Beratung in der Bankfiliale als auch bei der Telefonberatung muss europaweit umfassend aufgezeichnet und dokumentiert werden, warum ein Finanzprodukt empfohlen wurde und wie es zum Risikoprofil der Kunden passt.

FIDLEG / Schweiz

Die Schweiz hat im November 2019 entschieden, im Bereich Anlegerschutz mit dem Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) und dem Finanzinstitutsgesetz (FINIG) ein ausgewogenes und zeitgemässes Gesamtkonzept umzusetzen. Ein entsprechendes Umsetzungsprojekt läuft. Beide Gesetze

zielen darauf ab, einheitliche Wettbewerbsbedingungen für die Finanzintermediäre zu schaffen und den Kundenschutz zu verbessern. Das FIDLEG enthält Verhaltensregeln, die Finanzdienstleister gegenüber ihren Kunden einhalten müssen. Zudem sieht es Prospektpflichten vor und verlangt für Finanzinstrumente ein leicht verständliches Basisinformationsblatt. Das FINIG vereinheitlicht im Wesentlichen die Bewilligungsregeln für Finanzdienstleister.

Spielregeln im EU-Zahlungsverkehrsmarkt

Für die LLB sind die Harmonisierung und die Digitalisierung des europäischen Zahlungsverkehrsmarktes ein wichtiges Thema. Als EWR-Land übernahm Liechtenstein 2019 die EU-Zahlungsdiensterichtlinie PSD2 (Payment Services Directive 2). Das revidierte Zahlungsdienstegesetz ist am 1. Oktober 2019 in Kraft getreten. Die PSD2 bringt neue Informations- und Haftungsvorschriften für Zahlungsdienstleister, die einen stärkeren Schutz der Kunden gewährleisten sollen. Darüber hinaus sind strenge Voraussetzungen für die Kundenauthentifizierung vorgeschrieben und der Anwendungsbereich der bisherigen Ausnahmen wird begrenzt. Dazu werden zwei neue Typen von Finanzintermediären, namentlich der Zahlungsauslösedienstleister und der Kontoinformationsdienstleister, geschaffen. Bei der LLB sind die notwendigen Anpassungen zur Umsetzung der PSD2 erfolgt.

EU-Wohnimmobilienkreditrichtlinie

Die Richtlinie 2014/17 /EU über Wohnimmobilienkreditverträge für Verbraucher ist in den EU-Mitgliedstaaten seit 2014 in Kraft. Sie schafft einen einheitlichen Rechtsrahmen für die Vergabe von Hypothekarkreditverträgen an Verbraucher im EU-Binnenmarkt. Als EWR-Mitglied ist Liechtenstein verpflichtet, diese Richtlinie in das nationale Recht zu überführen. Dies wird mittels Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz erfolgen, das per 1. April 2021 in Kraft tritt. Die Richtlinie dient dem Schutz der Konsumenten bei der Kreditaufnahme für den Erwerb von Wohnimmobilien. Die Banken haben aufgrund der Richtlinie bei der Vergabe der Kredite zahlreiche Pflichten zu beachten. Hierzu zählen insbesondere Anforderungen an (vor-)vertragliche Informationspflichten, die Prüfung der Kreditwürdigkeit sowie die hinreichende Qualifikation der Bankmitarbeitenden, die sich mit der Kreditvergabe befassen.

Die LLB hat die ab 2021 geltenden Regeln bereits umgesetzt. Die Bestimmungen sind in die entsprechenden Prozesse eingeflossen, was insbesondere auch den Beratungsablauf betrifft.

Eigenkapitalanforderungen

Überarbeitung der EU-Bankenregulierung

Im Jahr 2014 wurde in Europa durch die Verordnung «Capital Requirements Regulation» (CRR) sowie die Neufassung der Richtlinie «Capital Requirements Directive» (CRD IV) ein erster Teil der Basel-III-Standards umgesetzt. In Liechtenstein traten die CRR und die CRD IV per Februar 2015 in Kraft. Mit dem neuen EU-Bankenpaket, welches am 20. Mai 2019 von den europäischen Gesetzgebern veröffentlicht wurde, werden durch die Änderungen der CRR (CRR II) und der CRD (CRD V) nun weitere wichtige Bestandteile des Ende 2017 im Wesentlichen fertiggestellten Basel-III-Rahmenwerks auf europäischer Ebene gültig. Die CRR II ist in der EU ab Juni 2021 anzuwenden und die CRD V musste von den EU-Mitgliedstaaten bis 28. Dezember 2020 umgesetzt werden. In Liechtenstein ist mit einer Inkraftsetzung im Laufe des Jahres 2022 zu rechnen. Mit der «Bank Recovery and Resolution Directive» (BRRD) haben die europäischen Gesetzgeber Mindestvorschriften für die Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten eingeführt. Die BRRD wurde in Liechtenstein durch das Sanierungs- und Abwicklungsgesetz (SAG) vorab umgesetzt. Zur Stärkung des für den Fall einer Abwicklung zur Verfügung stehenden Haftkapitals (Bail-in-Kapital) werden im Rahmen der BRRD Mindestanforderungen an Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten (Minimum Requirements for own funds and Eligible Liabilities, MREL) festgelegt. Dadurch soll die Abwicklungsfähigkeit erhöht und das Risiko, dass bei Bankenabwicklungen auf öffentliche Mittel zurückgegriffen werden muss, reduziert werden. Im Rahmen der BRRD II, welche Bestandteil des aktuellen EU-Bankenpakets ist, werden die Vorschriften in Bezug auf die Abwicklung und die MREL aktualisiert und ausgebaut. Die Umsetzung der BRRD II und die Festlegung der MREL sind in Liechtenstein noch ausstehend.

Transparenzverordnung und Taxonomie (Regulierung im Nachhaltigkeitsbereich)

Die EU will Kapitalströme hin zu nachhaltigen Investitionen umlenken und Nachhaltigkeit im Risikomanagement verankern. Diese Ziele ergeben sich aus dem Aktionsplan für nachhaltige Finanzen,

den die Europäische Kommission im März 2018 verabschiedete. Dies betrifft die LLB AG, die LLB Österreich, ebenso wie andere Institute in Liechtenstein und in der Schweiz. Hintergrund sind die schrittweise schärferen Anforderungen im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) betreffend die regulatorischen Angleichungen zur Sicherung des EU-Marktzugangs für Schweizer Finanzdienstleister sowie die steigenden Erwartungen aller Marktteilnehmer. Die LLB-Gruppe verfolgt diese Entwicklung daher aufmerksam und leitet die nötigen Schritte ein, um den neuen Anforderungen entsprechen zu können. So standen beim Gruppenprojekt «Nachhaltigkeit» im zweiten Halbjahr 2020 neben strategischen Aspekten vor allem auch die regulatorischen Entwicklungen in der EU, im EWR und in der Schweiz im Vordergrund. Insbesondere wurden die notwendigen Vorarbeiten zur Umsetzung der Anforderungen der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (SFDR) und der neuen Anforderungen der sogenannten EU-Taxonomie getroffen.

Wirtschaftliche Wertschöpfung

Stabilität

Liechtenstein ist eines von nur elf Ländern weltweit, die ein AAA-Rating besitzen. Im November 2020 hat die Ratingagentur Standard & Poor's (S&P) die Bestnote für die Kreditwürdigkeit des Landes erneut bestätigt. Gemäss ihrem Bericht stützt sich die Beibehaltung des Höchstratings vor allem auf die gesunde Finanzlage der öffentlichen Haushalte. Dies stelle gerade auch in schwierigeren Zeiten einen stabilisierenden Faktor dar und biete den notwendigen Handlungsspielraum. Infolge der Covid-19-Pandemie rechnet Standard & Poor's mit einer deutlichen Abschwächung der liechtensteinischen Wirtschaft, sieht das Land aufgrund der hohen Reserven und Einkommenssituation jedoch gut für die Zukunft gerüstet.

Der international stark vernetzte, stabile Finanz- und Bankenplatz trägt massgeblich zu dieser positiven Ausgangslage bei. Fast ein Viertel des Bruttoinlandproduktes Liechtensteins wird im Finanzsektor erwirtschaftet.

Auch für die LLB-Gruppe gehört eine sehr solide Eigenmittelausstattung zum Selbstverständnis. Wir übertreffen die gemäss Regelwerk Basel III seit 2019 geforderte Kernkapitalquote von 13 Prozent bereits seit vielen Jahren deutlich (siehe Kapitel [«Finanz- und Risikomanagement»](#)).

LLB-Aktie

Die LLB-Aktie ist ein lohnendes Investment. Anleger können seit Jahren von einer nachhaltig attraktiven Dividendenrendite profitieren.

Marktkapitalisierung

Die LLB-Aktie ist seit 1993 an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange unter dem Symbol LLBN (Valorennummer 35514757) kotiert und dem Segment «International Reporting Standard» zugeteilt. 2020 wurden an der SIX Swiss Exchange rund 1.9 Millionen LLB-Aktien (2019: 2.2 Millionen) gehandelt; das entspricht 6.2 Prozent (2019: 7.2 %) aller ausgegebenen Aktien. Am 31. Dezember 2020 betrug die Marktkapitalisierung der Liechtensteinischen Landesbank AG bei einer Anzahl von 30.8 Millionen Namenaktien CHF 1.6 Mia. (2019: CHF 1.9 Mia.). Seit 2018 ist die LLB-Aktie im MSCI World Small Cap Index gelistet.

Aktionärsstruktur

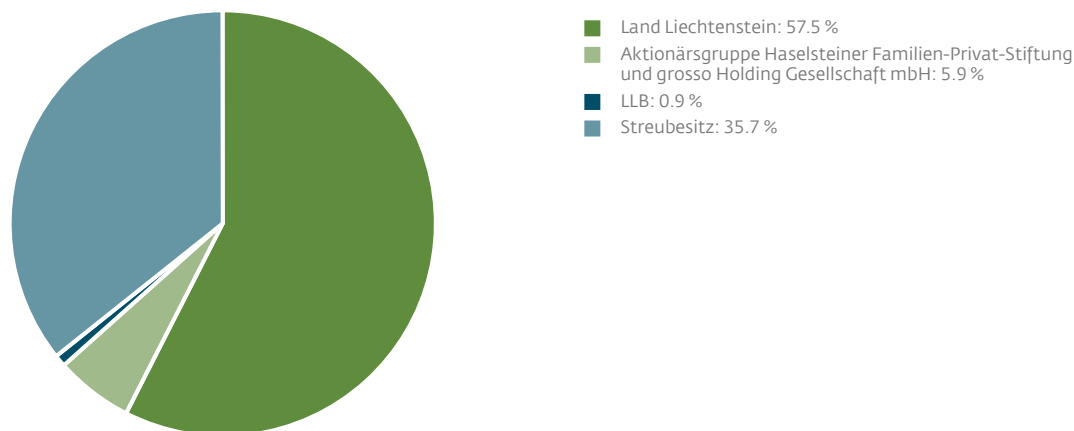
Das Land Liechtenstein hielt 2020 unverändert 17.7 Millionen LLB-Aktien und somit 57.5 Prozent des Aktienkapitals. Als Vertreter des Hauptaktionärs verabschiedete die liechtensteinische Regierung 2011 ihre mit der Beteiligung an der Liechtensteinischen Landesbank AG verfolgte Eignerstrategie (www.llb.li/de/investoren/aktie). Sie befürwortet darin die Börsenkotierung der LLB ausdrücklich und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest.

5.9 Prozent der Aktien waren per 31. Dezember 2020 im Besitz der Aktionärsgruppe Haselsteiner Familien-Privatstiftung und grosso Holding Gesellschaft mbH mit Sitz in Österreich (siehe Kapitel [«Corporate Governance»](#)).

Die LLB besass am Ende des Berichtsjahres 0.9 Prozent (2019: 1.2 %) ihrer eigenen Titel. Die übrigen Namenaktien befanden sich im Streubesitz, wobei kein weiterer Aktionär über mehr als 3 Prozent des Aktienkapitals verfügte.

Im Aktienbuch der LLB AG waren am Ende des Berichtsjahrs insgesamt 89.8 Prozent der total 30.8 Mio. Namenaktien eingetragen. 10.2 Prozent beziehungsweise 3'142'990 Aktien waren im Dispo-Bestand.

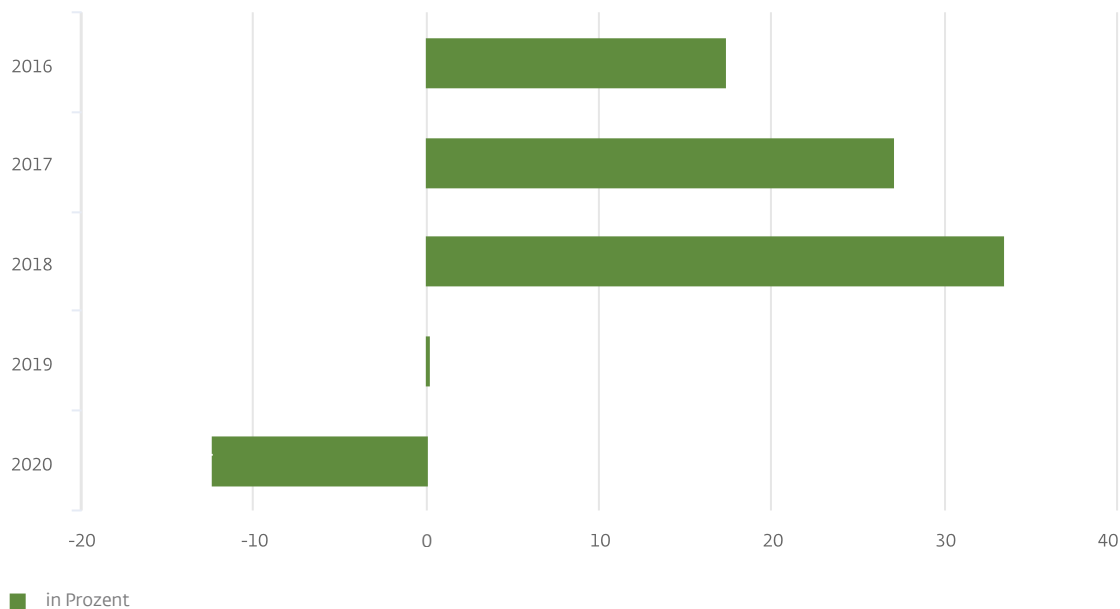
Aktionärsstruktur in Prozent



Kursentwicklung

Das Börsenjahr 2020 wird als ein besonders schwieriges in die Geschichte eingehen. Bedingt durch die Coronapandemie haben auch Bankaktien deutliche Kursverluste hinnehmen müssen. Der europäische Bankenindex etwa fiel im September 2020 auf den tiefsten Stand seit fast dreissig Jahren. Der Kurs der LLB-Aktie lag am 31. Dezember 2020 bei CHF 52.50. Ihr Gesamtertrag belief sich auf minus 12.4 Prozent. Zum Vergleich: Der Schweizer Bankenindex SPI verlor im Berichtsjahr 12.6 Prozent, der Stoxx Europe 600 Banks in CHF verzeichnete gegenüber dem Vorjahr sogar einen Rückgang von 24.2 Prozent.

Gesamtertrag der LLB-Aktie

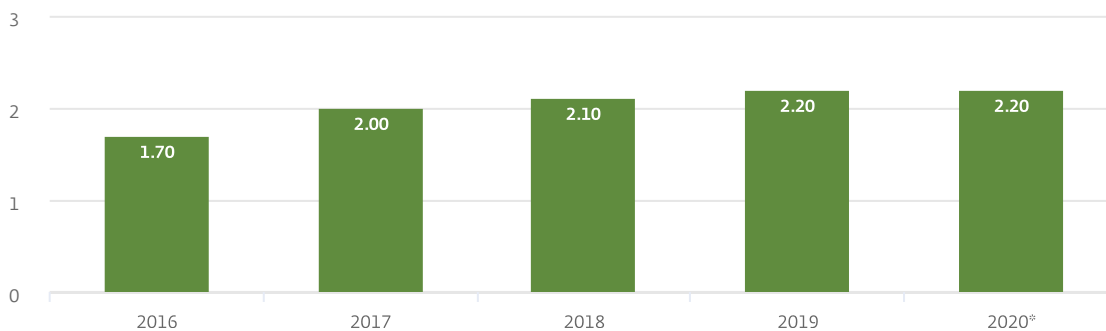


Ausschüttungspolitik

Die Liechtensteinische Landesbank verfolgt zugunsten ihrer Aktionäre eine langfristig ausgerichtete und attraktive Ausschüttungspolitik. Zudem verpflichtet sich die LLB-Gruppe im Rahmen der Strategie StepUp2020, ihre finanzielle Sicherheit und Stabilität zu wahren. Sie will das risikotragende Eigenkapital nach Basel III auf einer Tier-1-Ratio von über 14 Prozent halten. Vor diesem Hintergrund soll die Ausschüttungsquote an die Aktionäre 40 bis 60 Prozent des Konzernergebnisses betragen.

Der Verwaltungsrat schlägt der 29. ordentlichen Generalversammlung vom 7. Mai 2021 eine stabile Dividende von CHF 2.20 (2019: CHF 2.20) pro Aktie vor. Auf Basis des Aktienkurses von Ende 2020 entspricht dies einer Dividendenrendite von 4.2 Prozent. Die Dividendensumme beläuft sich auf CHF 67.1 Mio. (2019: CHF 67.0 Mio.). Für 2020 beträgt die Ausschüttungsquote somit 61.1 Prozent (2019: 54.3 %).

Dividende pro Aktie (2016–2020 in CHF)



* Antrag des Verwaltungsrates an die Generalversammlung vom 7. Mai 2021

Analystenempfehlungen

«Die LLB-Aktie ist sehr attraktiv bewertet. Auch die Dividendenrendite 2021 von 4.0 % ist u. E. sehr attraktiv», schrieb im September 2020 Javier Lodeiro, der als Analyst der Zürcher Kantonalbank die LLB-Aktie abdeckt. Vor allem bei den Kosten attestiert er der LLB-Gruppe eine ausgezeichnete Performance. Die Kreditqualität erachtet er trotz Wertberichtigungen als hoch. Beim Vergleich mit Schweizer Vermögensverwaltern könne die LLB sehr gut bestehen, so Lodeiro weiter. Er bestätigt daher seine Einstufung «Übergewichten».

Die Research Partners AG deckt die LLB-Aktie seit Mitte 2016 ab. In einem im Oktober 2020 erschienenen Bericht sieht Analyst Rainer Skierka die LLB-Aktie ebenfalls als attraktiv bewertet. Die Kaufempfehlung von Research Partners bleibt bestehen. Aufgrund der tieferen Schätzungen und der Marktgegebenheiten durch die Covid-19-Pandemie ist das 12-Monats-Kursziel auf CHF 72.00 (2019: CHF 85.00) angepasst worden.

Kommunikation mit dem Kapitalmarkt

Die LLB-Gruppe veröffentlicht Jahresergebnisse und Halbjahresergebnisse (siehe Kapitel «Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt»). In der Regel führen wir eine Medien- und Analystenkonferenz zum Jahresabschluss in Zürich durch. Wenn diese 2021 wie im Vorjahr aufgrund der Coronapandemie nicht physisch stattfinden kann, gibt es stattdessen – analog zum Halbjahresergebnis – einen Conference Call für Analysten, Investoren und Medien. Grundlage bilden der Geschäftsbericht beziehungsweise der Halbjahresbericht der LLB-Gruppe, die wir in höchster Qualität aufbereiten. Bereits seit einigen Jahren findet sich die LLB-Gruppe deshalb beim Schweizer Geschäftsberichte-Rating unter den Unternehmen mit den besten Ergebnissen in der Gesamtwertung.

Auch bei der Generalversammlung berichten Verwaltungsrat und Geschäftsleitung transparent über den Geschäftsverlauf. 2020 musste diese aufgrund der Coronapandemie zum ersten Mal ohne physische Teilnahme der Aktionäre abgehalten werden.

Ausserdem führen wir regelmässig Gespräche mit Investoren, informieren im Rahmen von Roadshows und nehmen an Fachkonferenzen für Finanzanalysten und Investoren teil. Im Berichtsjahr mussten diese Aktivitäten wegen der erhöhten Sicherheitsmassnahmen zum Schutz vor dem Covid-19-Virus allerdings grösstenteils ruhen.

Alle öffentlich zugänglichen Informationen über die LLB-Gruppe sind auf unserer Website www.llb.li abrufbar. Via www.llb.li/registrierung kann sich jeder Interessierte für den elektronischen Versand kursrelevanter Informationen zur LLB-Gruppe anmelden. Zudem publizieren wir unsere Informationen

über unsere Social-Media-Kanäle wie Facebook und Twitter. Jahres- und Halbjahresberichte geben wir in einer umfassenden Online-Version heraus. Der Geschäftsbericht 2020 ist in deutscher Sprache unter [gb2020.llb.li](https://www.llb.li/gb2020) und in englischer Sprache unter [ar2020.llb.li](https://www.llb.li/ar2020) abrufbar.

Zahlen und Fakten zur LLB-Aktie

in Tausend CHF	31.12.2020	31.12.2019
Anzahl ausgegebene LLB-Namenaktien (voll einbezahlt)	30'800'000	30'800'000
Anzahl dividendenberechtigte Aktien	30'511'590	30'435'705
Streubesitz (Anzahl Aktien)	11'006'590	10'930'705
Streubesitz (in Prozent)	35.7	35.5
Jahreshöchstkurs (20. Februar 2020 / 21. März 2019)	68.00	71.40
Jahrestiefstkurs (16. März 2020 / 15. August 2019)	45.00	59.20
Jahresschlusskurs	52.50	62.40
Gesamtertrag LLB-Aktie (in Prozent)	- 12.4	0.2
Performance SPI (in Prozent)	3.8	30.6
Performance SWX Bankenindex (in Prozent)	- 12.6	15.1
Durchschnittliches Handelsvolumen (Anzahl Aktien)	7'566	8'933
Marktkapitalisierung (in Mia. CHF)	1.62	1.92
Unverwässertes Ergebnis pro Aktie, das den Aktionären der LLB zusteht (in CHF)	3.39	3.77
Dividende pro LLB-Aktie (in CHF)	* 2.20	2.20
Ausschüttungsquote (in Prozent)	61.1	54.3
Dividendenrendite auf Jahresschlusskurs (in Prozent)	4.2	3.5
Rendite auf dem Eigenkapital, das den Aktionären der LLB zusteht (in Prozent)	5.3	6.0
Anrechenbare Eigenmittel pro Aktie (in CHF)	55.7	53.2

* Antrag des Verwaltungsrates an die Generalversammlung vom 7. Mai 2021

Nachhaltigkeit im Bankgeschäft

Gruppenprojekt Nachhaltigkeit

Im Berichtsjahr hat die LLB-Gruppe ein Projekt zur Koordination ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten aufgesetzt. Im ersten Halbjahr wurden dabei das strategische Zielbild und die zukünftige organisatorische Aufstellung im Nachhaltigkeitskontext festgelegt. Im Bankgeschäft besteht einerseits die Ambition, das klassische Banking in den relevanten Bereichen nachhaltig zu gestalten. Zudem möchte die LLB neue nachhaltige Produkte lancieren und sich so mittelfristig mit einem starken Angebot im Markt positionieren. Sie hat deshalb bereits im Berichtsjahr begonnen, ihren nachhaltigen Investmentansatz weiterzuentwickeln und die Produktpalette an nachhaltigen Investmentlösungen schrittweise auszubauen.

Ausserdem entschied sich die LLB, das Thema Nachhaltigkeit sowohl intern als auch in der gesamten Branche verstärkt zu unterstützen. So entwarfen wir beispielsweise ein dreistufiges Weiterbildungskonzept zur Stärkung des Nachhaltigkeits-Knowhows unserer Mitarbeitenden. 2020 traten wir auch den Principles for Responsible Investing für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen (UN PRI) bei. Ab dem Frühjahr 2022 werden wir zum ersten Mal einen PRI-Bericht über unseren nachhaltigen Investmentansatz veröffentlichen.

Im zweiten Halbjahr standen sowohl regulatorische als auch strategische Themenbereiche im Fokus. Die LLB beschäftigte sich insbesondere mit den politischen und regulatorischen Entwicklungen in der EU, im EWR und in der Schweiz. Dabei wurden beispielsweise die nötigen Vorarbeiten zur Umsetzung der zukünftigen Anforderungen der EU-Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (SFDR) und der neuen Anforderungen der sogenannten EU-Taxonomie-Verordnung gestartet.

Bis im Sommer 2021 werden die verschiedenen Themen im Nachhaltigkeitskontext weiter im Rahmen unseres Gruppenprojekts koordiniert. Anschliessend wird dieses vom regelmässig tagenden Nachhaltigkeits-Council abgelöst. Den Vorsitz des Gremiums wird der Group CEO übernehmen. Die operative Projektkoordination und Organisation obliegt dem Nachhaltigkeitsbeauftragten. Diese Stelle wurde eigens neu geschaffen, um die Nachhaltigkeit auch in der Organisation der LLB-Gruppe zu verankern.

Kundenorientierung

Banking als Erlebnis für die Kunden

«Integer» und «respektvoll», das sind Werte, die auch bei der Kommunikation und Interaktion mit unseren Kunden im Vordergrund stehen. Mit Geldgeschäften sind bekanntlich viele Emotionen verbunden. Wir wollen deshalb Banking erlebbar machen – innovativ und wegweisend. Nur wenn Kunden ihrer Bank, den Mitarbeitenden, den Produkten und den technologischen Dienstleistungen vertrauen und sie die Angebote auch verstehen, fühlen sie sich gut aufgehoben und respektiert. Diese Grundhaltung wirkt sich auf alle unsere Kundenkontaktpunkte aus. Das Kundenerlebnis wird konsequent ins Zentrum gerückt und ein emotionales Wertversprechen definiert, das Kundennähe erzeugt.

Kundennähe durch systematische Befragungen

Die Bedürfnisse der Kunden zu kennen, ist die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Kanäle und Angebote. Im Frühjahr 2020 haben wir daher eine Kundenbefragung in allen Divisionen der LLB in Liechtenstein durchgeführt. Unsere Kunden gaben uns sehr gute Noten, sowohl in Bezug auf die Gesamtzufriedenheit, die Bereitschaft zur Weiterempfehlung oder auch die Zufriedenheit mit dem E-Banking. Das in anderen Bereichen aufgezeigte Verbesserungspotenzial wird genauer analysiert und in den einzelnen Divisionen mit hohem Engagement weiterverfolgt.

Die aktuelle Befragung ist Teil eines Customer-Experience-Konzeptes, mit dem die LLB die Kundenorientierung noch systematischer im Unternehmen verankern möchte. Ziel ist es, solche

Umfragen regelmässig durchzuführen. Damit lässt sich eine permanente Optimierung sicherstellen und die Zufriedenheit unserer Kunden verbessern. Die nächste Kundenbefragung soll – unter Einbezug der Bank Linth und der LLB Österreich – im Jahr 2022 stattfinden.

Ausgezeichnete Kundenberatung

Eine besonders gute Bewertung haben wir von unseren Kunden auch für die Kompetenz bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung erhalten. Dieses sehr positive Urteil wird zudem von externen Gutachtern bestätigt. Die Liechtensteinische Landesbank schnitt im Berichtsjahr beim unabhängigen Vergleichstest der Fuchs | Richter Prüfinstanz mit einer Top-Bewertung ab. In der Ewigen-Bestenliste machte die LLB einen Sprung nach vorn - auf den dritten Rang - und gehört damit zu den besten Private-Banking-Anbietern im deutschsprachigen Raum. Beim Fokusthema Nachhaltigkeit schätzen die Tester die Expertise der LLB als überdurchschnittlich stark ein.

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Wir bieten bereits seit 2015 nachhaltige Vermögensverwaltungsmandate an. Im Zuge des Gruppenprojekts zur Nachhaltigkeit ist der Fokus auf den Bereich Sustainable Finance jedoch nochmals verstärkt worden. Unser Ziel ist es, uns mittelfristig mit einem umfassenden Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen zu positionieren. Im Berichtsjahr haben wir bereits erste Schritte in diese Richtung getätigt. Mitte 2020 haben wir mit dem LLB Goldfonds den ersten Liechtensteiner Fonds aufgelegt, der in nachhaltig produziertes und transportiertes Gold investiert und mit physischem Gold hinterlegt ist.

Im Zuge der nachhaltigen Ausrichtung unserer Produkt- und Dienstleistungspalette haben wir auf Anfang 2021 sämtliche Obligationenfonds auf Nachhaltigkeit umgestellt. Im Frühjahr 2021 folgen die Strategie- und Aktienfonds.

Dass wir in puncto Nachhaltigkeit mit unseren Produkten auf dem richtigen Weg sind, wird uns immer wieder von externen Experten bescheinigt. Im Berichtsjahr wurde beispielsweise die LLB Finanz Immo Kapitalanlagegesellschaft mit dem Österreichischen Umweltzeichen zertifiziert. Mit diesem werden ethisch orientierte Projekte und Unternehmen in der Finanzbranche ausgezeichnet, die Gewinne durch nachhaltige Investitionen erzielen.

ESG-Integration im Asset Management

Nachhaltigkeit im Asset Management bedeutet für die LLB-Gruppe, bei der Geldanlage einen verantwortungsvollen Ansatz zu verfolgen, der hohen ethischen, sozialen und ökologischen Ansprüchen genügt. Zudem bringt der Blick auf Nachhaltigkeitsaspekte eine zusätzliche Perspektive in die Risiko-beurteilung ein und unterstützt somit die langfristige Wertschöpfung für unsere Kunden. Als Mitglied der UN-Finanzinitiative Principles for Responsible Investment (UN PRI) setzen wir uns für das Ziel eines verantwortungsbewussten Managements von Kapitalanlagen ein. Damit können wir nicht nur einen Beitrag zur Erfüllung der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN – den SDGs – leisten. Wir gehen zudem davon aus, dass breit diversifizierte, nachhaltige Anlagen eine mit klassischen Anlagen vergleichbare Rendite bringen werden. Auch im Asset Management werden wir unsere Produktpalette deshalb weiter auf Nachhaltigkeit ausrichten.

Beim nachhaltigen Investmentprozess haben wir uns für einen methodisch umfassenden Ansatz entschieden. Wir berücksichtigen verschiedene Nachhaltigkeitskriterien für die Einzelanalyse und bieten gleichzeitig ausgewogene Modellportfolios für alle relevanten Märkte an.

Bei unserem LLB-Ansatz für nachhaltige Anlagen investieren wir bis zu einem Viertel des Portfolios in spezielle Impact-Themen, wie zum Beispiel Klima- und Umweltschutz oder Mikrofinanz. Die Einzeltitel und Fonds werden einer zusätzlichen Analyse unterworfen. Wir stützen uns hierbei auf unsere interne Fondsanalyse und auf die ESG-Expertise von namhaften Agenturen wie MSCI und investieren in Unternehmen und Fonds mit einem hohen ESG-Rating.

Nachhaltige Vermögensanlagen

Die LLB-Gruppe hat im Sinne ihres nachhaltigen Investmentansatzes auf Anfang 2021 nicht nur sämtliche Obligationenfonds auf Nachhaltigkeit umgestellt, sondern auch alle Vermögensverwaltungsmandate. Diese berücksichtigen bei der Portfoliokonstruktion nur Titel, die vom

Finanzdienstleister MSCI ein vorteilhaftes ESG-Rating erhalten. Zudem ist es auf Kundenwunsch möglich, gewisse Branchen wie Tabak, Alkohol, Atomenergie oder Waffen im Portfolio ganz auszuschliessen. Um diesem zunehmenden Bedürfnis nachzukommen, wird der Anlageprozess sukzessive weiterentwickelt. Die LLB bietet auch bei ihren Anlageberatungspaketen «LLB Invest» den Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten an.

Risikobewusstes Wachstum im Hypothekengeschäft

Die Entwicklung der Immobilien- und Hypothekarmärkte spielt in der Volkswirtschaft eine Schlüsselrolle. In Liechtenstein ist die LLB mit einem Marktanteil von rund 50 Prozent führend im Hypothekengeschäft. Die Bank Linth vergibt in der Ostschweiz Hypotheken. Wir sind damit wichtige Partner für Privatpersonen und Unternehmen. Im Zentrum steht für die LLB-Gruppe die Qualität des Hypothekarportfolios: Das Wachstum muss nachhaltig und risikobewusst sein und in Einklang mit der Objektart und der Entwicklung der Marktregion stehen. 2020 entfielen bei der LLB-Gruppe 88.7 Prozent (2019: 87.4 %) der Kundenausleihungen auf Hypothekarforderungen, was CHF 11.7 Mia. (2019: CHF 11.3 Mia.) entspricht (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement»).

Nachhaltiges Bauen

Passivhäuser sowie Neubauten oder Sanierungen mit Minergie- oder einem vergleichbaren Energiestandard fördern wir mit speziell zugeschnittenen Hypotheken. Dabei profitieren unsere Kunden für die Laufzeit von fünf Jahren von besonders attraktiven Vorzugskonditionen.

Fairer Wettbewerb

Als Bank für Land und Leute ist es uns ein Anliegen, attraktive und innovative Preismodelle anzubieten. Einzelpreise und Pauschalpreismodelle oder auf Wunsch auch performanceabhängige Konditionen untermauern unseren Anspruch, eine faire und transparente Tarifgestaltung zu gewährleisten. Bei den LLB-Fonds verzichten wir auf Retrozessionen (Bestandespflegekommissionen), wodurch unsere Fonds im Marktvergleich deutlich günstiger sind. Erhaltene Retrozessionen auf Drittfondsbestände vergüten wir unseren Kunden zu hundert Prozent. Dank unserer einfachen und verständlichen Tarifstruktur sind Gebühren und Konditionen für die Kunden auf einen Blick ersichtlich.

Einen ebenfalls sehr fairen Ansatz verfolgen wir bei den Gebühren für unsere LLB-Strategiefonds: So haben wir als eine der ersten Banken ein performanceabhängiges Modell für Strategiefonds eingeführt sowie ein Swap-basiertes Modell für einige festverzinsliche Fonds, bei dem das Pricing an den Zinssatz gekoppelt ist.

Finanzplanung für Privatpersonen und Unternehmen

Die Sorge um die Zukunft der Altersvorsorgewerke, das anspruchsvolle wirtschaftliche Umfeld sowie sich ändernde rechtliche Rahmenbedingungen erschweren es Privatpersonen und Unternehmen zusehends, die richtigen finanziellen Entscheidungen zu treffen. Der Bedarf an professioneller und umfassender Beratung steigt deshalb kontinuierlich. Diesem Bedürfnis tragen wir mit dem «LLB Kompass – die 360°-Beratung für Ihre Zukunft» Rechnung. Unsere ganzheitliche Finanzplanung beleuchtet alle wichtigen Themen wie Budgetplanung, Vermögensstrukturierung, Vorsorge, Immobilien und Finanzierung sowie Steuern und Nachlass und gibt unseren Kunden einen Leitfaden an die Hand, wie sie ihre finanzielle Zukunft gestalten können. Bei Unternehmern beziehen wir dabei stets auch die individuellen Eigenheiten der Firma in die Beratung mit ein.

LLB Vorsorgestiftung für Liechtenstein

Mit der LLB Vorsorgestiftung verfügen wir seit 2005 als einzige Bank im Land über eine Sammelstiftung für Liechtensteiner KMU. Aufgrund der soliden Ausstattung erfreut sie sich immer grösserer Beliebtheit. Per Ende 2020 verwaltete die jüngste Sammelstiftung Liechtensteins CHF 1.2 Mia. (2019: CHF 869 Mio.), womit sie erstmals die Marke von einer Milliarde Franken überschritten hat. Die LLB Vorsorgestiftung betreut damit das grösste Vorsorgevermögen im Land, was sie zu einer wesentlichen Säule des heimischen Pensionskassenmarktes macht. Per Ende 2020 zählte sie 838 angeschlossene Unternehmen (2019: 514) mit insgesamt 7478 aktiv Versicherten (2019: 5'490) zu ihren Kunden. Der Deckungsgrad lag bei 107 Prozent (2019: 107 %). Die Vorsorgestiftung verfügt über eine sehr gute Versichertenstruktur: Einem Rentner stehen 12 aktiv Versicherte gegenüber (2019: 14 aktiv Versicherte).

Um die gesetzlichen Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten zu können, ist die LLB Vorsorgestiftung im Vorstand des Liechtensteinischen Pensionskassenverbandes vertreten. Sie arbeitet so auch massgeblich am Ausbau des inländischen Marktes mit.

Risikomanagement

Ein wirksames Risikomanagement, das heisst eine permanente und systematische Überwachung zur Minimierung der Risiken, trägt entscheidend zu einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung bei (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement»). Der Verwaltungsrat der LLB-Gruppe definiert die Leitplanken, indem er eine zukunftsorientierte Risikostrategie vorgibt. Darüber hinaus entwickelt er kontinuierlich die Corporate Governance weiter (siehe Kapitel «Corporate Governance»). Eine wesentliche Grundlage bilden dabei die geltenden Gesetze, Richtlinien und Marktstandards sowie die aufsichtsrechtlichen und internen Regelungen. Group Legal & Compliance berät die Geschäftsbereiche, identifiziert und analysiert Compliance-Risiken und sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex einhalten (siehe Kapitel «Strategie und Organisation»).

Regulatorische Entwicklung im Nachhaltigkeitskontext

Die Europäische Union fördert eine nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftssystems und hat sich selbst den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den Zielen der UN-Agenda 2030 verpflichtet. Mit dem Aktionsplan «Finanzierung von nachhaltigem Wachstum» stösst die EU eine Neuausrichtung der Kapitalflüsse hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft an. Die Einbettung von Nachhaltigkeitsaspekten in das Risikomanagement sowie die Förderung von Transparenz sind zentrale Punkte des Aktionsplans. Für das Erreichen der vom Europäischen Rat bis zum Jahr 2050 anvisierten Klimaneutralität bedarf es einer signifikanten Reduktion des CO₂-Ausstosses, die durch «grüne» Finanzierungen unterstützt werden sollte.

Dem Aktionsplan folgend wurden in der EU verschiedene Gesetzesinitiativen gestartet. Im Speziellen zu erwähnen sind:

- ♦ Verordnung (EU) 2019 / 2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor;
- ♦ Verordnung (EU) 2020 / 852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019 / 2088 (Taxonomie-VO);
- ♦ Entwurf einer Delegierten Verordnung zur Abänderung der Delegierten Verordnungen 2017 / 565 beziehungsweise 2017 / 593 im MiFID-II-Kontext;
- ♦ Entwürfe von Delegierten Verordnungen zur Abänderung der Delegierten Verordnungen 231 / 2013 (AIFM) beziehungsweise 2010 / 43 / EU (UCITS).

Die Tochtergesellschaften der LLB in Österreich (Bank und Kapitalanlagegesellschaften) sind direkt von den EU-Regulierungen betroffen. Die Regulierungen sind für die LLB in Liechtenstein über den EWR ebenso von Relevanz, wobei die Anwendungszeitpunkte je nach Gesetz variieren können.

Im Berichtsjahr hat die LLB-Gruppe bereits diverse Vorarbeiten zur Umsetzung der kommenden Rechtsvorschriften in Angriff genommen, sodass die regulatorischen Vorgaben ab 2021 schrittweise implementiert werden können. Dazu zählt etwa, dass Nachhaltigkeitsrisiken sowohl im bankeigenen Risikomanagement als auch bei Investmentprodukten über den Nachhaltigkeitsansatz des LLB Asset Management verstärkt Beachtung geschenkt wird. Einhergehend mit der Ausweitung des Produktangebotes an nachhaltigen Investmentlösungen ist es uns ein Anliegen, unseren Kunden grösstmögliche Transparenz zur Klassifizierung der Produkte hinsichtlich Nachhaltigkeit zu geben. Die entsprechende Schulung der Frontmitarbeitenden hat 2020 bereits begonnen.

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, das Thema Nachhaltigkeit in ihren Produkten, ihrem Risikomanagement und insbesondere in der Kundenberatung verstärkt zu integrieren. Wir unterstützen daher die Anstrengungen der Gesetzgeber im Nachhaltigkeitsbereich, relevante Standards und Transparenzvorgaben zu schaffen.

Mitarbeitende

Mitarbeitende sind das höchste Gut eines Unternehmens. Um engagierte und exzellente Angestellte zu halten und neue zu gewinnen, ist es unerlässlich, das Arbeitsumfeld ansprechend zu gestalten und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Der LLB-Gruppe gelingt dies seit Jahren. Intern wie auch extern wird sie für ihr Mitarbeiterengagement ausgezeichnet.

Die LLB als Arbeitgeber

Ende Dezember 2020 zählte die LLB-Gruppe 1'225 Mitarbeitende (2019: 1'234), welche zusammen 1'064 Vollzeitstellen (2019: 1'077) besetzten. Damit zählt die LLB zu den grössten Arbeitgebern in Liechtenstein.

Leistungsversprechen und Mitarbeiterentwicklung

Als zeitgemässer Arbeitgeber positionieren wir uns mit folgenden Stärken: Wir bieten eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, interessante Arbeitsinhalte und einen grossen Gestaltungsspielraum. Leistungsstarke Mitarbeitende haben ausgezeichnete Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven. Durch standardisierte Prozesse bekommen sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden regelmässig Rückmeldung über ihre Leistungen und ihr Entwicklungspotenzial.

Das von Group Human Resources formulierte Leistungsversprechen wurde in einem strategischen HR-Zielbild (siehe Abbildung unten) festgehalten. Dieses ist ein wichtiges Instrument, um das Bewusstsein für ein förderndes und forderndes Arbeitsumfeld zu stärken.

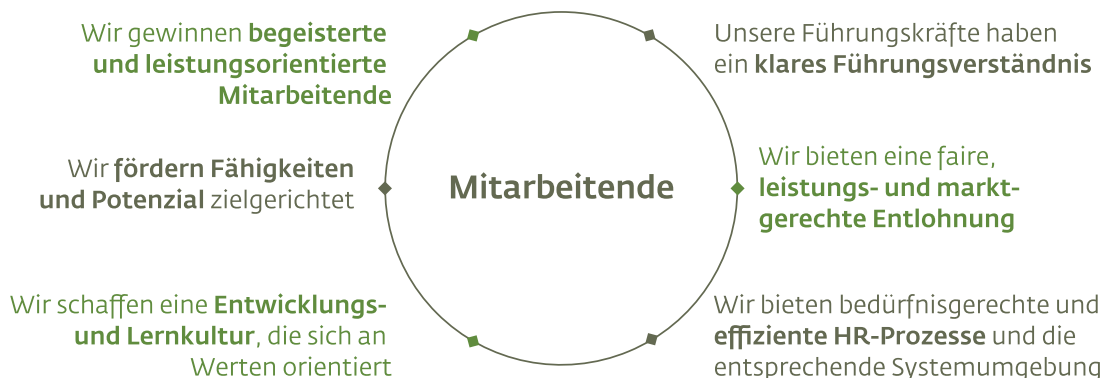
Wertorientierte Vergütung

Die LLB-Gruppe bietet den Mitarbeitenden attraktive Bedingungen. 2020 wendete sie für Gehälter und Sozialleistungen CHF 181.0 Mio. (2019: CHF 192.9 Mio.) auf.

In allen Bereichen des Unternehmens berücksichtigt die LLB-Gruppe Aspekte der Wertorientierung. Wir verfügen über ein modernes Vergütungssystem, das für die Bankenbranche Modellcharakter hat. Dieses beinhaltet für die Mehrheit der Mitarbeitenden einen variablen Entlohnungsteil. Um die Leistung des Managements sorgfältig und objektiv einzuschätzen, haben wir uns 2013 für die Einführung des «Market Adjusted Performance Indicator», kurz MAPI, entschieden (siehe Kapitel «[Vergütungsbericht](#)»). Das Modell wurde in Zusammenarbeit mit der FehrAdvice & Partners AG, Zürich, entwickelt und basiert auf den verhaltensökonomischen Forschungsergebnissen von Professor Ernst Fehr von der Universität Zürich.

Eine faire Vergütung, die Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich anerkennt, ist uns ein grosses Anliegen. Frauen und Männer erhalten bei gleicher Position und Leistung dieselbe Gehaltseinstufung. Dies gilt für alle Geschäftsstandorte.

Strategisches Zielbild



Kommunikation mit den Mitarbeitenden

Eine klare, konsistente und transparente Ansprache der Mitarbeitenden ist für eine erfolgreiche Unternehmensführung unerlässlich. Das gilt umso mehr in Krisensituationen wie der Coronapandemie, die 2020 weite Teile des Betriebsalltags mitbestimmt hat. So haben wir im Berichtsjahr die interne Kommunikation noch einmal intensiviert. Entscheidendes Instrument war das Intranet. Über die gesamte Gruppe hinweg, haben wir – auf die jeweilige Gesellschaft abgestimmt – über aktuelle Entwicklungen informiert, so beispielsweise in Form eines regelmässigen Corona-Updates. Der Group CEO hielt die Mitarbeitenden mit einem vierteljährlich erscheinenden Newsletter über aktuelle Projekte und Neuerungen auf dem Laufenden.

Die alljährlich stattfindende gruppenweite Informationsveranstaltung Group Forum, an der die Gruppenleitung über die neuesten Entwicklungen im Unternehmen berichtet, wurde 2020 den geltenden Pandemiebestimmungen angepasst. Statt eines physischen Events mit Publikum wurde die Veranstaltung als Talkrunde im Intranet übertragen, wodurch allen Mitarbeitenden die virtuelle Teilnahme offenstand.

Parallel dazu hat die LLB (Österreich) AG ihre regelmässigen Informationsanlässe ins Intranet verlegt und dort Videobotschaften der Vorstandsmitglieder veröffentlicht. Die Bank Linth hat Mitarbeiterinformationen, die nicht physisch durchgeführt werden konnten, wenn möglich ebenfalls virtuell abgehalten.

Im Herbst 2020 hat die LLB mit einer Erneuerung des Intranets begonnen, um in Zukunft noch zielgenauer und attraktiver mit den Mitarbeitenden in Kontakt treten zu können. Es ist geplant, das Intranet künftig nicht nur für die Kommunikation zu nutzen, sondern dieses zu einer Kollaborationsplattform auszubauen.

Gute Verankerung in der Region

Wir legen Wert darauf, dass unsere Führungskräfte wissen, wie unsere Kunden denken und was sie beschäftigt. Daher sind nahezu 100 Prozent der Führungskräfte und der grösste Teil der Mitarbeitenden an den Hauptgeschäftsstandorten in der jeweiligen Region verwurzelt. Dadurch zeigen sie eine starke Bindung zum Unternehmen sowie eine hohe Integrität. Ausserdem sind sie so längerfristig orientiert, was von den Kunden sehr geschätzt wird. Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, setzt die LLB auch auf Pendler, die täglich aus der Ostschweiz (2020: 263; 2019: 264) und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg (2019: 85; 2019: 85) nach Liechtenstein kommen. Das macht die LLB zu einem wichtigen regionalen Arbeitgeber im Rheintal. Die Bank Linth rekrutiert nahezu alle ihre Fachkräfte in den Schweizer Regionen Zürichsee, Sarganserland und Winterthur.

Attraktives Arbeitsumfeld

Damit wir uns im Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden aktiv positionieren können, setzen wir laufend Massnahmen um, die das Arbeitsumfeld verbessern. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Bereiche betriebliche Gesundheitsförderung, Erhöhung der Arbeitsplatzqualität sowie Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.

Flexible Arbeitsumgebung

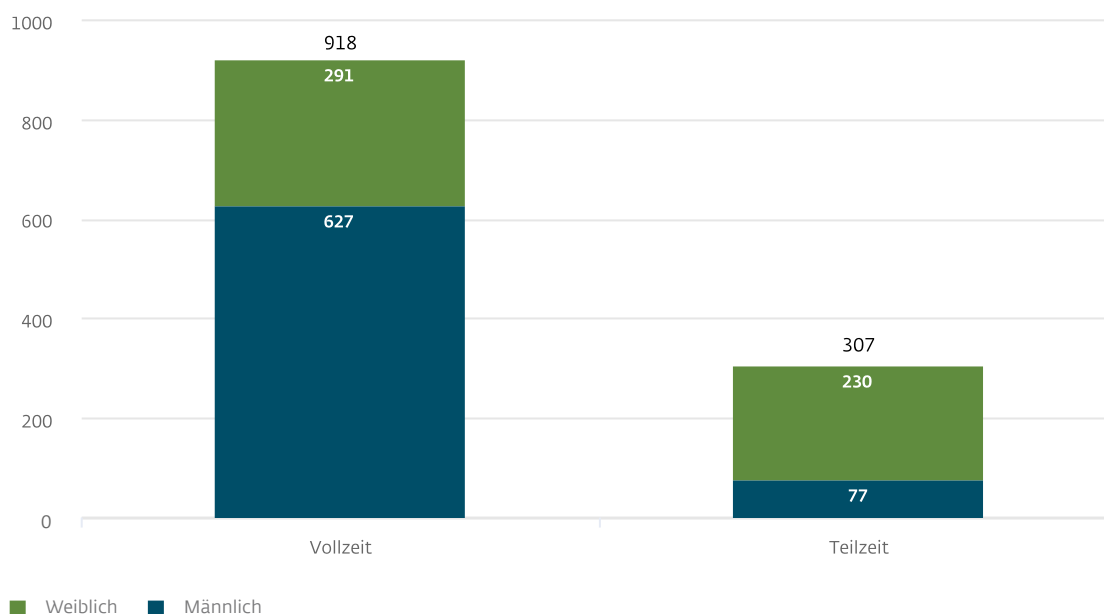
Bereits in den vergangenen Jahren hat die LLB-Gruppe dem vermehrten Wunsch der Mitarbeitenden zum externen mobilen Arbeiten Rechnung getragen und die Homeoffice-Kapazitäten ausgebaut. Dieser Prozess ist im Berichtsjahr mit der Coronapandemie stark beschleunigt worden. Bis zum Herbst 2020 waren die technischen Voraussetzungen geschaffen, dass nahezu alle Mitarbeitenden von zu Hause aus arbeiten können. Auch nach dem Ende der Covid-19-Massnahmen werden wir die Möglichkeit zum Homeoffice bieten. Ein entsprechendes Reglement ist bereits erstellt.

Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation

Eine weitgehend reibungslose Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen, zeichnet einen attraktiven Arbeitgeber aus. In den letzten Jahren haben wir daher unsere Projekte zur stärkeren Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort vorangetrieben. Für die meisten Mitarbeitenden gilt das Modell der Vertrauensarbeitszeit. Dabei bestimmen sie in Absprache mit der Führungskraft die genaue Ausgestaltung der Arbeitszeit und den Umgang mit unterschiedlich hoher Auslastung. Eine Reduktion des Arbeitspensums auf 80 oder 90 Prozent ist in Absprache mit den Vorgesetzten ebenfalls möglich, und zwar auch in Führungspositionen.

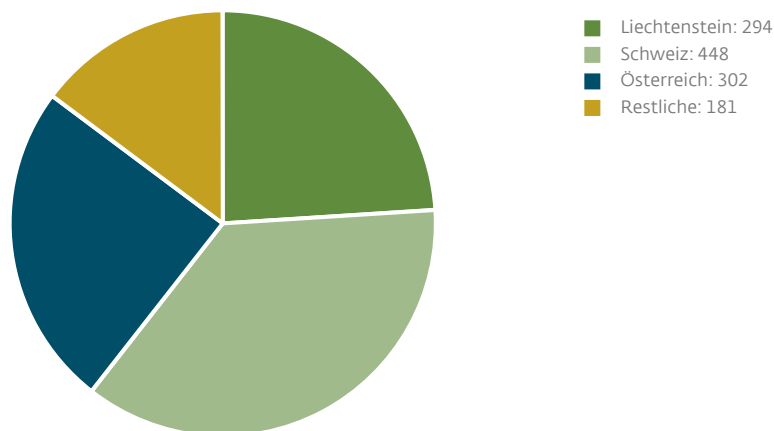
Mit dem «FreiZeit-Kauf» können die Mitarbeitenden ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufstocken, wenn sie auf einen entsprechenden Teil des Lohns verzichten. Dieses Angebot wird sehr geschätzt und stösst auf grösser werdende Resonanz: Im Berichtsjahr haben 106 Mitarbeitende (2019: 137) damit insgesamt 745 Tage (2019: 995) zusätzliche Freizeit gekauft. Gleichzeitig unterstützen wir den Vaterschaftsurlaub und ermöglichen unseren Mitarbeitenden Pflegeurlaube, um in Notsituationen für die Angehörigen da zu sein. Die Kindertagesstätte «Villa Wirbelwind» in Vaduz, die in Kooperation mit dem Liechtensteiner Bankenverband entstanden ist, steht Kindern aller Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken offen. Langjährige Mitarbeitende werden mit einem Sabbatical belohnt. 49 Mitarbeitende (2019: 34) mit Dienstjubiläen von zehn, zwanzig, dreissig oder vierzig Jahren bezogen 2020 jeweils eine Auszeit von bis zu vier Wochen.

Aufteilung nach Beschäftigungsart *



* inklusive Festangestellte und befristete Angestellte

Aufteilung nach Nationalität *



* inklusive Festangestellte und befristete Angestellte

Initiative für Mitarbeitende 50+

Der Arbeitsalltag ist geprägt von rasanten digitalen Entwicklungen und steigender Komplexität, wodurch die Stellenprofile anspruchsvoller werden. Motiviert und à jour zu bleiben, ist eine Herausforderung – vor allem für Mitarbeitende, die schon lange im Berufsleben stehen. Am Standort Liechtenstein sind 26 Prozent der Mitarbeitenden über fünfzig Jahre alt. Damit diese fit für die Arbeitswelt der Zukunft bleiben, haben wir ein spezielles Programm entwickelt. Dieses beinhaltet unter anderem Angebote zur Stärkung der Fach- und Methodenkompetenz. Die für 2020 geplanten Schulungen und Workshops mussten aufgrund der Einschränkungen durch die Coronapandemie abgesagt werden. Sobald es die Situation erlaubt, finden solche aber wieder statt. Eingeführt werden konnte hingegen das Angebot «Finanzielle Standortbestimmung» zum 50. Geburtstag. Mitarbeitende erhalten dabei, insbesondere mit Hinblick auf die Zeit bis und nach der Pensionierung, eine kostenlose Finanzplanung.

Gesundheit und Sicherheit

Im Berichtsjahr hat die LLB das Assessment der Gesundheitsförderung Schweiz erfolgreich abschliessen können. Damit haben wir als erste Bank in Liechtenstein das Label «Friendly Work Space» erlangt. Für den Erhalt dieser Auszeichnung muss ein Unternehmen sehr umfangreiche Kriterien erfüllen. So ist es notwendig, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement in Managementsystemen integriert ist und als Führungsaufgabe wahrgenommen wird. Eine weitere Voraussetzung sind persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitsstrukturen. In ihrer Bewertung haben die externen Assessoren zudem hervorgehoben, dass die LLB bei zahlreichen HR-Prozessen, bei der Infrastruktur und den Mitarbeiterangeboten gesundheitsrelevante Aspekte berücksichtigt. Das zeigt sich beispielsweise in der Personalrekrutierung sowie in den vielfältigen Möglichkeiten zur gezielten Aus- und Weiterbildung.

Mit diesen und weiteren Massnahmen wollen wir die Absenzenquote senken, welche die Zahl der Unfall- und Langzeitkrankheitsfälle abbildet. Im Berichtsjahr konnten wir unsere Vorgabe von bis zu 2.5 Prozent einhalten. 2020 haben wir 133 (2019: 149) Absenzen registriert, was einer Quote von 1.5 Prozent (2019: 2 %) entspricht.

Unterstützung in schwierigen Phasen

Unser Ziel ist es, Kurz- und Langzeitabsenzen zu vermindern und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Psychische Belastungen haben oft physische Gebrechen zur Folge und umgekehrt. Unsere Mitarbeitenden können daher in schwierigen Arbeits- oder Lebenssituationen anonym und kostenfrei psychologische Beratung in Anspruch nehmen. Wir bieten zudem Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Langzeitabsenzen sowie bei schweren gesundheitlichen Problemen. Durch diese Investition in praxisorientierte Hilfe wird die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Unternehmen erhalten oder wiederhergestellt.

Hohe Mitarbeiterzufriedenheit

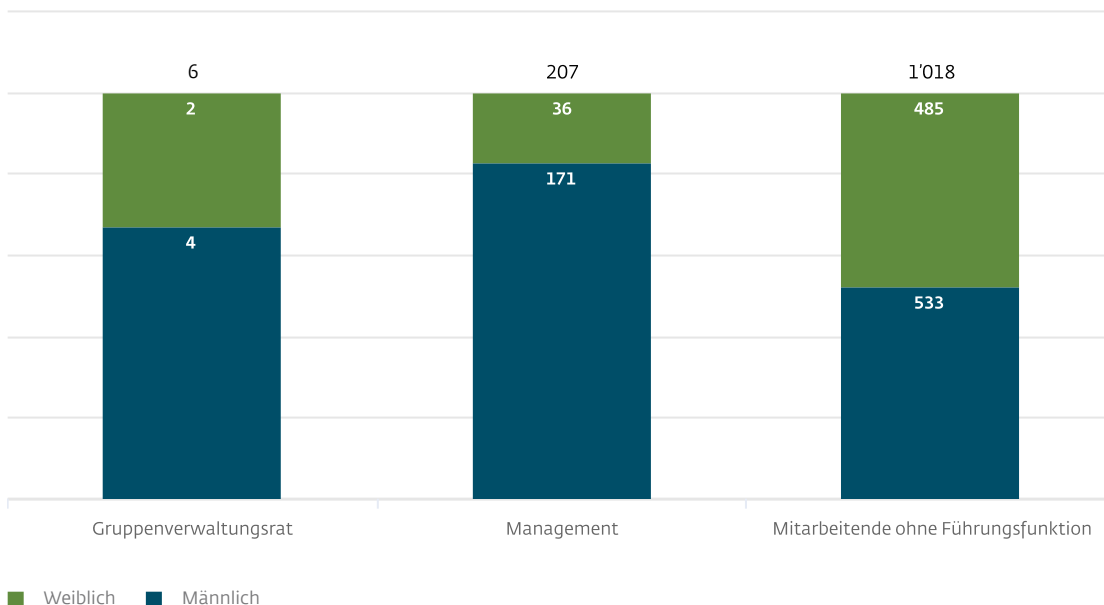
Die Mitarbeiterzufriedenheit ist ein Indikator dafür, ob es gelingt, motivierte und leistungsstarke Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. Um zu beleuchten, wo wir diesbezüglich stehen, führen wir regelmässig umfassende Mitarbeiterbefragungen bei den Unternehmen der LLB-Gruppe durch. Bei der Befragung 2020 wurden diese in den Hauptkriterien erneut sehr gut beurteilt. So verzeichneten sie bei der für den Unternehmenserfolg besonders wichtigen Zielgrösse «Commitment» gegenüber der letzten Umfrage von 2017 nochmals ein besseres Ergebnis. Die LLB AG und die Bank Linth gehören sogar zu den höchstbewerteten 20 Prozent in der Vergleichsgruppe. Stabil auf hohem Niveau sind die Umfrageresultate bei den Kriterien «Zufriedenheit» und «Beurteilung des Unternehmens als Arbeitgeber». Entsprechend erreichten sie auch beim Wert «Weiterempfehlung des Arbeitgebers» ein sehr gutes Ergebnis. Kritischer als vor drei Jahren fällt der Blick der Mitarbeitenden auf die Bereiche «Strukturen und Abläufe» sowie «Arbeit und Freizeit» aus. In diesem Zusammenhang nehmen wir nähere Abklärungen zu den Ursachen vor.

Die positive Gesamtbeurteilung durch die Mitarbeitenden führte dazu, dass die LLB AG und die Bank Linth Ende 2020 mit dem «Swiss Arbeitgeber Award» geehrt wurden. Im Gesamtvergleich gehören sie zu den Top-10-Arbeitgebern in der Schweiz und in Liechtenstein.

Diversität der Mitarbeitenden und Führungskräfte

Vielfältige Teams sind, wie verschiedene Studien belegen, leistungsfähiger und innovativer. In der LLB-Gruppe ist die Zusammenarbeit von Mitarbeitenden unterschiedlicher Nationalitäten seit vielen Jahren Alltag. 2020 besaßen 24 Prozent unserer Mitarbeitenden die liechtensteinische, 37 Prozent die schweizerische und 25 Prozent die österreichische Staatsbürgerschaft. Insgesamt arbeiten bei der LLB-Gruppe Menschen aus 36 Nationen. Wir achten darauf, dass sich unser Kundenstamm in den Mitarbeitenden widerspiegelt. Dies gilt auch für unsere traditionellen grenzüberschreitenden Märkte Deutschland und übriges Westeuropa, ebenso wie für unsere Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten.

Aufteilung nach Geschlecht *



* inklusive Festangestellte und befristete Angestellte

Der Frauenanteil ist in der LLB-Gruppe mit 43 Prozent relativ hoch, in Führungspositionen sind Frauen jedoch noch unterrepräsentiert. Seit 2016 gehört erstmals eine Frau der Gruppenleitung an (siehe Kapitel «Corporate Governance»).

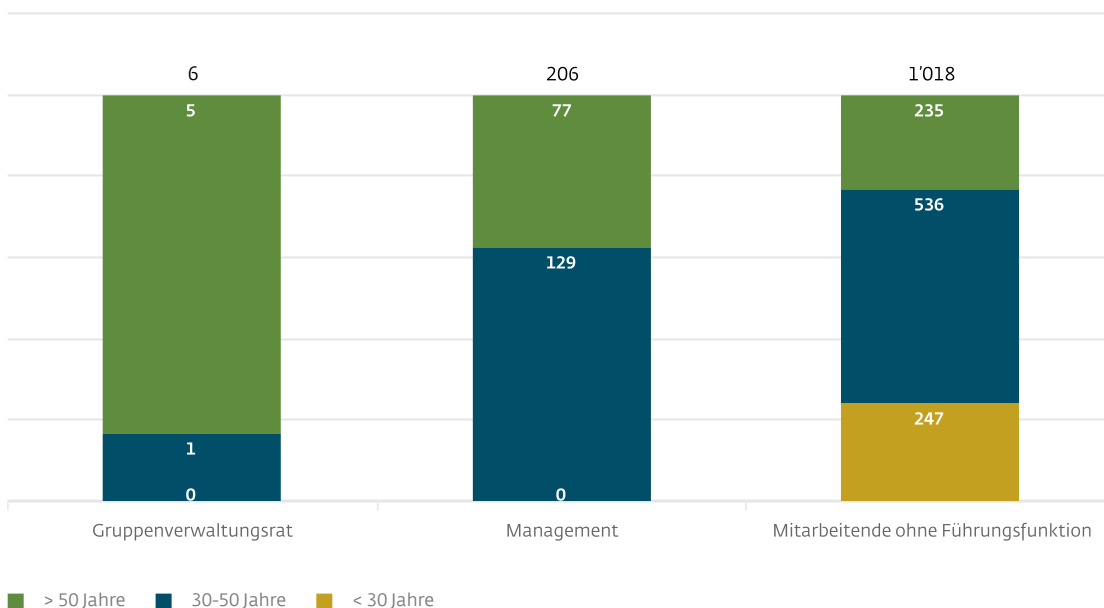
Frauen in Managementpositionen:

- ♦ Executive Management: 5 Männer, 1 Frau
- ♦ Senior Management: 25 Männer, 1 Frau

Der Verwaltungsrat der börsenkotierten LLB zeichnet sich bereits seit 2014 durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Dieser lag Ende 2020 mit zwei Frauen von sechs Mitgliedern bei einem Drittel (33 Prozent) *. Den «Potential Pools», aus denen unter anderem intern zukünftige Führungskräfte rekrutiert werden, sind 91 Personen zugeordnet; davon sind 27 weiblich.

* Im November des Berichtsjahres hat es eine Mutation im Verwaltungsrat gegeben. Dadurch bestand das Gremium vorübergehend aus sechs statt sieben Mitgliedern. Ohne diesen Sondereffekt läge der Frauenanteil im Verwaltungsrat bei 29 Prozent.

Aufteilung nach Alter *



* inklusive Festangestellte und befristete Angestellte

Personalentwicklung

Aus- und Weiterbildung ist für die LLB-Gruppe ein wichtiges Instrument zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. 2020 haben wir insgesamt CHF 1.4 Mio. (2019: CHF 1.7 Mio.) investiert, um Führungskräfte, Talente und Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Dadurch konnten wir im Berichtsjahr 63 Prozent (2019: 59 %) der frei werdenden Führungspositionen intern besetzen. Um bestehenden Mitarbeitenden einen Überblick über ihre persönlichen Entwicklungswege zu geben, haben wir das Projekt «Laufbahnplanung» ausgerollt. Die in diesem Rahmen definierten entwicklungsorientierten Stellenprofile bilden die verschiedenen Professionalitätsstufen ab. Damit können wir unseren Mitarbeitenden Perspektiven im aktuellen Job oder darüber hinaus aufzeigen.

Erfolgsmessung in der Personalentwicklung

Zur systematischen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und des internen Fachkräftepools hat die LLB-Gruppe in den vergangenen Jahren verschiedene Prozesse etabliert. Mittels regelmässiger Beurteilung in Sachen Leistung und Entwicklungspotenzial sowie des strategischen Personalbedarfs innerhalb der Gruppe können konkrete Massnahmenpläne für alle Mitarbeitenden festgelegt und umgesetzt werden. So gibt es unter anderem sogenannte «Potential Pools». 2020 wurden 91 Personen, das sind 10.3 Prozent der Mitarbeitenden (2019: 8.9 %, 95 Personen), einem der insgesamt fünf «Potential Pools» zugeordnet.

Digitalisierung im Personalmanagement

Die LLB-Gruppe verfügt seit einigen Jahren über ein digitales Portal, das Mitarbeitenden und Führungskräften eine einheitliche Plattform für unterschiedliche HR-Anwendungen bietet, wie beispielsweise Tools für das Learning Management oder das Onboarding neuer Mitarbeitenden. Ausserdem haben wir damit zwei führungsintensive Prozesse (Performance Management und People Development) systemunterstützt automatisiert, was die Erfolgsmessung sowie die Mitarbeiterentwicklung verbessert und erleichtert. Das HR-Portal ermöglicht es den Mitarbeitenden auch, sich mittels einer Kollaborationsplattform intern noch stärker zu vernetzen. Sie können zudem persönliche Informationen hinterlegen, wie etwa einen Notfallkontakt, Sprachkenntnisse und Ausbildungen. Bei Bedarf können diese abgerufen und genutzt werden.

Auch in der Rekrutierung bauen wir den Einsatz von digitalen Tools aus. Im Fokus steht dabei die Mitarbeitergewinnung über unsere Social-Media-Kanäle LinkedIn, Instagram und Xing.

Kundenberater-Zertifizierung

Mit der verpflichtenden SAQ-Kundenberater-Zertifizierung stellen wir langfristig die herausragende Beratungskompetenz der LLB-Gruppe nach einheitlichen Qualitätskriterien sicher. Trotz der erschwerten Umstände aufgrund der Covid-19-Massnahmen haben wir die Zertifizierung unserer Kundenberater 2020 konsequent fortgesetzt und für einen Grossteil der Mitarbeitenden mit Kundenkontakt im Berichtsjahr abgeschlossen. Weitere werden in den kommenden Jahren folgen. Die SAQ-Zertifizierung erfüllt die regulatorischen Anforderungen, die sich aus der europäischen Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID II) und dem schweizerischen Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) ergeben. 2020 haben wir CHF 176'000 (2019: CHF 318'000) in Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ) investiert.

Berufsbildung

Die Liechtensteinische Landesbank nimmt ihre Verantwortung als eines der grössten Ausbildungsunternehmen in Liechtenstein wahr. Im Berichtsjahr haben dreissig Lernende (2019: 34) in der LLB-Gruppe von der hochwertigen dualen Berufsbildung in Theorie und Praxis profitiert. Die klassische Grundausbildung bleibt der Hauptpfeiler unserer Nachwuchsförderung. Die Vermittlung eines breiten Wissens sehen wir als zentrale Aufgabe, gerade auch um Jugendlichen über die Berufsmaturität den Zugang zu Fachhochschulen oder Universitäten offenzuhalten.

Bachelor-, Werkstudenten- und Masterprogramme

Seit 2014 richtet die LLB-Gruppe einen verstärkten Fokus auf Hochschulabsolventen. Dabei stehen den Kandidaten drei Programme zur Verfügung: ein praxisorientierter Direkteinstieg für Bachelorabsolventen (2020: 4 Teilnehmende), ein Werkstudentenprogramm für Masterstudierende in der Abschlussphase des Studiums (2020: 2 Teilnehmende) und ein Traineeprogramm für Masterabsolventen (2020: 4 Teilnehmende). Über das Traineeprogramm lernen junge Talente unser Unternehmen während achtzehn Monaten «on the job» in drei Einsatzbereichen gründlich kennen.

Die Teilnehmenden dieser drei Programme sind im Kontakt mit dem Topmanagement, werden vom ersten Arbeitstag an in den Geschäftsalltag einbezogen und profitieren vom umfassenden Aufgabenspektrum einer Universalbank. Wenn sie mit Leistung und Engagement überzeugen, werden sie für eine Festanstellung vorgeschlagen.

Zur Profilierung als attraktiver Arbeitgeber ist die LLB-Gruppe regelmässig an den Universitäten Liechtenstein und St. Gallen sowie an der Fachhochschule St. Gallen und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur präsent. Damit reagiert sie unter anderem auf den nach wie vor hohen Bedarf an Mitarbeitenden mit höherer Bildung. Aufgrund dessen ist das Ausbildungsniveau bei den neu eintretenden Mitarbeitenden und Führungskräften in den letzten Jahren signifikant gestiegen: Ende 2020 besaßen 61 Prozent der neu rekrutierten Mitarbeitenden einen Abschluss einer Universität oder Fachhochschule oder verfügten über eine höhere Berufsbildung.

Arbeitnehmervertretung

Als fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns wichtig, dass die Mitarbeitenden auch bei Problemen innerhalb des Betriebes eine Anlaufstelle haben, die ihre Interessen gegenüber der Gruppenleitung vertritt. Die Arbeitnehmervertretung (ANV) des LLB-Stammhauses steht mit der

Gruppenleitung in regelmässigem Dialog. Die ANV hat ein Mitspracherecht bei verschiedenen Themen, wie etwa der Personalvorsorge, Rationalisierungsprojekten oder Massnahmen zum Personalabbau. Ausserdem vertritt sie die Sicht der Mitarbeitenden in verschiedenen Arbeitsgruppen, wie beispielsweise der Mobilitätskommission oder der Kommission für Arbeitsatmosphäre und Gesundheit. Die Gruppenleitung ist verpflichtet, die ANV über alle für die Mitarbeitenden relevanten Belange zu informieren.

Personalvorsorgestiftung

Im Berichtsjahr waren 707 der Mitarbeitenden unserer Unternehmensgruppe, die in Liechtenstein tätig sind, bei der autonomen Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität versichert. Die Vorsorgeeinrichtung bietet in einem Beitragsprimat drei attraktive Sparpläne an, die über das Gesetz (BPVG) hinausgehen. Zudem beteiligt sich die LLB als Arbeitgeber zu zwei Dritteln an der Finanzierung.

Zur Sicherung der Vorsorgeleistungen hat der Stiftungsrat eine weitere Senkung des Rentenumwandlungssatzes auf 4.82 Prozent bis ins Jahr 2027 beschlossen. Zudem wurde das Prinzip der Nachhaltigkeit als Ziel bei der Vermögensanlage aufgenommen. Per Ende 2020 entsprachen 64 Prozent der Vermögensanlagen den neuen LLB-Nachhaltigkeitskriterien. Dieser Anteil soll laufend erhöht werden. Dank eines starken vierten Quartals stieg der Deckungsgrad im Berichtsjahr auf 110.5 Prozent (2019: 108.1 %). Die Anlagerendite beträgt rund 4.2 Prozent (2019: 8.2 %). Die Altersguthaben der aktiv Versicherten wurden per Ende Jahr mit 2 Prozent verzinst. Die Wertschwankungsreserve stieg auf CHF 34.3 Mio. (2019: CHF 25.4 Mio.). Damit ist die Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank für die Zukunft gut aufgestellt.

Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe

	2020	2019	2018	2017	2016
Mitarbeitende					
Anzahl Mitarbeitende (teilzeitbereinigt)	1'064	1'077	1'086	867	858
Vollzeitbeschäftigte	918	930	953	769	767
Teilzeitbeschäftigte	307	304	280	218	207
Lernende	30	34	33	36	38
Young Talents *	10	9	13	4	11
Mitarbeiterbindung					
Fluktuationsrate in Prozent	11	12	11	11	10
Durchschnittliches Dienstalster in Jahren	9	9	9	10	10
Durchschnittliches Lebensalter in Jahren	41	41	41	40	40
Vielfalt und Chancengleichheit					
Anzahl Nationen	36	38	38	36	39
Anteil Frauen in Prozent	43	42	43	43	42
Aus- und Weiterbildung					
Ausbildungskosten in Tausend CHF	1'300	1'655	1'802	1'384	1'570
davon SAQ-Zertifizierungskosten in Tausend CHF	176	318	410	244	239

* Inbegriffen sind hier alle Werkstudenten im Masterstudium, Trainees mit Masterabschluss sowie Direkteinsteiger mit Bachelorabschluss. Young Talents haben befristete Anstellungsverträge.

Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz

Als verantwortungsvoll agierendes Unternehmen ist es uns wichtig, einen Beitrag zur Reduktion der Treibhausgasemissionen sowie zur Schonung natürlicher Ressourcen zu leisten. Dieser Verantwortung kommen wir einerseits durch die Berücksichtigung von Umweltaspekten bei der Kapitalanlage (siehe Kapitel «[Nachhaltigkeit im Bankengeschäft](#)») sowie durch Massnahmen im eigenen Betrieb nach. Dank unseres ambitionierten Mobilitätsmanagements sowie der verbesserten Energieeffizienz unserer IT-Infrastruktur und Gebäude haben wir in den letzten Jahren Fortschritte bezüglich unserer CO₂-Bilanz erzielt.

Mobilitätsmanagement

Das Verkehrsaufkommen hat in Liechtenstein in den letzten Jahren massiv zugenommen. Die LLB-Gruppe ist bestrebt, die durch den Geschäfts- und Pendelverkehr verursachte Umweltbelastung möglichst tief zu halten. Daher motivieren wir unsere Mitarbeitenden mit einem Anreizsystem, den Arbeitsweg per ÖV oder Langsamverkehr zurückzulegen oder Fahrgemeinschaften zu bilden. So bezahlen wir einerseits Zuschüsse an Abos für die öffentlichen Verkehrsmittel und leisten Parkplatzverzichtsprämien. Andererseits erheben wir Parkplatzgebühren, die in vier Preisklassen gestaffelt und abhängig von der Länge des Arbeitsweges sind. Den Langsamverkehr fördern wir, indem wir Garderobenräume und Duschen mit Handtuchservice sowie 45 Dienstfahräder an unseren Standorten zur Verfügung stellen. Ausserdem unterstützen wir den Kauf von Fahrradhelmen mit CHF 50.00 und motivieren unsere Mitarbeitenden, an der Aktion des Verkehrs-Clubs Liechtenstein (VCL) «Radfahren für Ihre Gesundheit» und an jener der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer «Mit dem Rad zur Arbeit» teilzunehmen.

Diese Massnahmen zeigen Wirkung: 295 (2019: 293) aller LLB-Mitarbeitenden in Liechtenstein kommen unterdessen mit dem Bus, zu Fuss oder mit dem Fahrrad zur Arbeit; das entspricht einem Anteil von 41 Prozent.

An sechs Standorten in Liechtenstein haben wir insgesamt neun Elektroladestationen installiert. Damit fördern wir die Elektromobilität. Die Ladestationen stehen in erster Linie unseren Mitarbeitenden zur Verfügung, die mit Elektroautos zur Arbeit fahren; sie können aber auch von unseren Kunden genutzt werden.

Energieeffiziente Gebäude

Die Organisationseinheit Facility Management identifiziert Energiesparpotenziale und evaluiert die Wirkung von Effizienzmassnahmen. Durch Renovationen und Umbauten verbessern wir kontinuierlich die Energieeffizienz unserer Liegenschaften. Ein Beispiel dafür ist unser «Green Datacenter», das nicht nur den höchsten Sicherheitsstandards entspricht, sondern auch bezüglich Energiebilanz exzellent abschneidet. Mit Fotovoltaikanlagen auf zwei Bürogebäuden in Vaduz (Hauptsitz und Haus Wuhr Ost) erzeugen wir einen kleinen Teil unserer elektrischen Energie umweltschonend. 2020 haben die Anlagen rund 8'820 Kilowattstunden (2019: 8'560 kWh) produziert.

Im Berichtsjahr hat unter anderem die Coronapandemie dazu geführt, dass der Energieverbrauch gesunken ist, da ein grosser Teil der Belegschaft zeitweise vom zu Hause aus gearbeitet hat (siehe Tabelle).

Energieverbrauch und Treibhausgas-Emission ¹

	2020	2019
Energieverbrauch (in MWh)	6'860	7'280
Strom ²	4'973	5'427
Fernwärme ³	602	577
Brennstoffe total	818	797
Heizöl ⁴	111	114
Erdgas	707	683
Treibstoffe total	467	479
Diesel (Fahrzeuge und Testläufe Notstromaggregate) ⁵	277	332
Benzin (Fahrzeuge)	190	147
CO₂ -Emissionen (in tCO₂ e) ⁶	1'000	1'095
Scope 1 total ⁷	300	298
Brennstoffe	175	170
Treibstoffe	122	126
Flüchtige Gase (Kältemittel)	4	2
Scope 2 total ⁸	699	797
Strom ⁹	566	669
Fernwärme	134	128

- 1) Umfasst die Standorte der LLB in Liechtenstein und Österreich sowie der Bank Linth. Einige Verbrauchsdaten am Standort Wien wurden basierend auf dem Vorjahresverbrauch abgeschätzt.
- 2) Die Reduktion des Stromverbrauchs gegenüber 2019 ist unter anderem auf die pandemiebedingte Arbeit eines grossen Teils der Belegschaft aus dem Homeoffice zurückzuführen. Darüber hinaus gab es bei der Bank Linth mehrere Veränderungen an der Systemgrenze (neue Geschäftsstelle in Meilen, veränderte Energiebezugsflächen in diversen Geschäftsstellen). Der Einfluss dieser Veränderungen auf den totalen Stromverbrauch ist jedoch vernachlässigbar.
- 3) Der Anstieg des Fernwärmeverbrauchs gegenüber 2019 ist auf eine Liegenschaft in Liechtenstein zurückzuführen, die stark von den pandemiebedingten Homeoffice-Massnahmen betroffen war. Um die erforderliche Raumtemperatur für die weiterhin im Büro anwesenden Mitarbeitenden zu halten, war ein höherer Heizbedarf notwendig.
- 4) Die Datenerfassung zum Wärmeverbrauch für die Bank Linth ist teilweise unvollständig und wird optimiert.
- 5) Die deutliche Reduktion des Dieserverbrauchs ist auf die verminderte Nutzung von Dieselfahrzeugen bei der LLB Österreich zurückzuführen. Ein Teil dieses Rückgangs wurde 2020 durch einen erhöhten Benzinverbrauch kompensiert.
- 6) Die Treibhausgasemissionen wurden gemäss den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol berechnet. Aufgrund der Aktualisierung der Emissionsfaktoren im Berichtsjahr wurden die strombedingten CO₂-Emissionen für 2019 nachträglich um rund 7 % nach unten korrigiert. Ohne diese Anpassung betrugen die strombedingten Emissionen im Jahr 2019 rund 669 tCO₂e.
- 7) Treibhausgasemissionen von eigenen Heizungsboilern, Treibstoffen und Klimaanlage.
- 8) Treibhausgasemissionen, die aus der Produktion von eingekauftem Strom und Fernwärme entstehen.
- 9) Ausweis gemäss «location-based approach» nach Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance

Partnerin von Klimastiftungen

Die LLB ist Partnerin der gemeinnützigen, unabhängigen LIFE Klimastiftung Liechtenstein (seit 2009) und der Klimastiftung Schweiz (seit 2012). Sie gehört somit zu einer Gruppe von Partnerfirmen, die ihre Mittel bündeln, um unkompliziert und effizient kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der Schweiz und in Liechtenstein zu unterstützen und das Klima zu schützen. Die LLB stellt der Klimastiftung die von Liechtenstein zurückerstatteten Gelder aus der CO₂-Abgabe zur Verfügung, um klimafreundliche Produkte und Technologieentwicklungen sowie Energiesparprojekte zu fördern. Davon profitieren auch KMU, die einen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Brancheninitiativen und Corporate Citizenship

Der gesetzliche Leistungsauftrag der LLB definiert die Förderung des Arbeitsplatzes Liechtenstein als Kernaufgabe. Darüber hinaus setzt sich die LLB-Gruppe im Rahmen von Brancheninitiativen für einen nachhaltigen Bankenplatz ein und unterstützt unterschiedliche ökologische, gesellschaftliche und kulturelle Projekte (siehe Abschnitt [«Sponsoring»](#)). Damit tragen wir aktiv zum Wohlstand der Bevölkerung sowie zur nachhaltigen Entwicklung Liechtensteins bei (siehe Kapitel [«Privat- und Firmenkunden»](#)).

Volkswirtschaftlicher Beitrag

Die LLB-Gruppe richtet ihre Geschäftspolitik an den Gegebenheiten des Marktes aus und ist bestrebt, unter Beachtung ethischer und ökologischer Grundsätze einen angemessenen Gewinn zu erzielen. Schliesslich spielt die LLB-Gruppe für die Volkswirtschaft Liechtensteins eine wichtige Rolle: Ihr Beitrag – Dividende und direkte Steuern – belief sich für das Jahr 2020 auf CHF 47.2 Mio. (2019: CHF 49.3 Mio.). Die LLB erhält für ihre Banken und Gruppengesellschaften in Liechtenstein, in der Schweiz und in Österreich keine finanzielle Unterstützung seitens der Regierungen. Als systemrelevante Bank unterliegt sie einer speziell strengen Finanzmarktregulierung und hohen Eigenkapitalanforderungen. Mit der Umsetzung der Eigenkapitalrichtlinie der Europäischen Union (Capital Requirements Directive, CRD IV) und der Errichtung der Einlagensicherungs- und Anlegerschutzstiftung (EAS) verfügt Liechtenstein über ein modernes Sicherungssystem, das eine angemessene Eigenkapitalausstattung sowie den Schutz der Kundeneinlagen gewährleistet (siehe Kapitel [«Werte und Unternehmensführung»](#)). Die Staatsgarantie für Sparguthaben und Kassenobligationen wurde per 1. Juli 2019 im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Landtag und der Regierung abgeschafft.

Wichtige Arbeitgeberin in der Region

Die LLB-Gruppe legt Wert darauf, dass ihre Führungskräfte wissen, wie ihre Kunden denken und was sie beschäftigt. Daher sind nahezu alle Führungskräfte und der grösste Teil der Mitarbeitenden an den Hauptgeschäftsstandorten in der jeweiligen Region verwurzelt. Dadurch zeigen sie eine starke Bindung zum Unternehmen sowie eine hohe Integrität. Ausserdem sind sie längerfristig orientiert. Das wird von den Kunden sehr geschätzt.

Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, setzt die LLB AG auch auf Pendler, die täglich aus der Ostschweiz und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg nach Liechtenstein kommen. Das macht die LLB zu einem wichtigen regionalen Arbeitgeber im Rheintal. Die Bank Linth rekrutiert nahezu alle ihre Fachkräfte in den Schweizer Regionen Zürichsee, Sarganserland und Winterthur.

Teilnahme an Brancheninitiativen

Die LLB-Gruppe leitet aus ihren Unternehmenswerten und ihrem Leitbild ein starkes Engagement für ein verantwortungsvolles Banking ab. Durch die Teilnahme an verschiedenen Brancheninitiativen tragen wir unsere Ideale in die Finanzindustrie und bringen unsere Ziele zusätzlich voran; dies gilt nicht zuletzt auch für den Bereich Nachhaltigkeit.

Im Liechtensteinischen Bankenverband (LBV) engagiert sich die LLB AG als aktives Mitglied für die Ausgestaltung eines zukunftsfähigen Finanzplatzes Liechtenstein. Im Rahmen des LBV trägt sie

ausserdem seit Langem dazu bei, das Thema «Sustainable Finance» als wichtigen Pfeiler des Bankenplatzes zu verankern. Dahinter steht das Verständnis, dass die Finanzindustrie für die Transformation der Wirtschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit entscheidend ist. Darüber hinaus hat sich der LBV während der Coronakrise mit der Aktion «Freude schenken» für Familien und Kinder engagiert, die besonders von der Pandemie betroffen waren. Die LLB hat sich nicht nur ideell, sondern auch finanziell sehr gern an dieser Initiative beteiligt.

Mit dem im Sommer 2020 vollzogenen Beitritt zur UN-Finanzinitiative Principles for Responsible Investment (UN PRI) setzen wir uns für das Ziel eines verantwortungsbewussten Managements von Kapitalanlagen ein. Soziale und ökologische Ansprüche sind dabei massgebend.

Zudem hat die LLB gemeinsam mit der Universität Liechtenstein ein Forschungsprojekt zu nachhaltigen Investments lanciert. Diese wissenschaftsbasierte Innovation soll neue Wege beim Management von nachhaltig orientierten Fonds in der Praxis aufzeigen.

Sponsoring

Für die Positionierung und die Visibilität der LLB-Gruppe spielt der Bereich Sponsoring und Events eine zentrale Rolle. Unsere Sponsoring-Strategie zielt darauf ab, Stakeholder als Markenbotschafter zu gewinnen. Dabei berücksichtigen wir folgende Grundsätze:

- ♦ Mit unseren Aktivitäten wollen wir unsere vier Werte (integer, respektvoll, exzellent, wegweisend) emotional und fachlich erlebbar machen.
- ♦ Wir stärken und aktivieren Plattformen und Partnerschaften, die am besten zu uns passen.
- ♦ Wir stimmen Partnerschaften und eigene Events mit einem neuen Management Tool gruppenweit ab.
- ♦ Über Themenpyramiden machen wir einfach verständlich, wofür die LLB-Gruppe steht.

Der Fokus unseres Sponsoring-Engagements liegt auf den Themenfeldern Sport, Kultur und Kompetenz. In diesen Bereichen unterstützen wir diverse Projekte und Organisationen. So fördern wir im Rahmen einer langjährigen Partnerschaft den Nachwuchs des FC Vaduz. Als Partner des Liechtenstein Olympic Committee sind wir Hauptsponsor der «Nacht des Sports», bei der auch der «LLB Sport Award» verliehen wird. Ausserdem sind wir Presenting-Partner des «Olympic Day», einer jährlich durchgeführten Sportveranstaltung für alle vierten und fünften Schulklassen in Liechtenstein. Um unsere starke Vernetzung mit der heimischen Wirtschaft zu akzentuieren, vergeben wir in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein den «LLB KMU Award». Mit dieser in der Regel alle zwei Jahre verliehenen Auszeichnung werden kleine und mittlere Unternehmen unterstützt. Im Berichtsjahr konnten diese Events aufgrund der Coronapandemie nicht beziehungsweise nur in abgewandelter Form stattfinden. Wir werden aber auch in Zukunft als Partner dafür zur Verfügung stehen. Planmässig vergeben konnten wir dagegen den «LLB Business Award». Damit ehrt die LLB-Gruppe am Business Award der Frauen in Vaduz jeweils erfolgreiche Unternehmerinnen.

Auch die Bank Linth fördert unterschiedliche Organisationen – dies ebenfalls unter Berücksichtigung der drei Themenfelder Sport, Kultur und Kompetenz. Unter anderem unterstützt sie die Walensee-Bühne in Walenstadt sowie Knies Kinderzoo in Rapperswil und ist Finanzpartner des WIN4-Campus in Winterthur.

Die LLB Österreich spendet an zahlreiche Organisationen, die sich in den Bereichen Kunst, Kultur und Soziales engagieren. Ausserdem ist sie Mitglied in diversen Fördervereinen, beispielsweise jenen des Burgtheaters, des Leopold Museums und der Albertina. Im Coronajahr 2020 hat sich die Bank zudem speziell für lokale österreichische Institutionen (unter anderem die Wiener Sängerknaben) sowie Traditionsunternehmen eingesetzt und diese gezielt gefördert.

Im Vordergrund des Sponsorings der LLB-Gruppe steht der Fördercharakter. Die unterstützten Projekte und Institutionen sind inhaltlich und formal unabhängig. 2020 beliefen sich die Vergabungen der LLB in Liechtenstein auf CHF 385'000 (2019: CHF 391'000) und jene der Bank Linth in der Schweiz auf rund CHF 342'000 (2019: CHF 350'000). Die LLB Österreich wendete rund EUR 100'000 (2019: EUR 150'000) für Spenden und Mitgliederbeiträge in Österreich auf.

Mit diesen zahlreichen Engagements tragen wir wesentlich zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der LLB-Gruppe bei. Über diese berichten wir umfassend im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den international verbreiteten GRI-Standards.

Gemeinnützige Zukunftsstiftung

Mit der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG», gegründet 2011 zu unserem 150-Jahr-Jubiläum, setzen wir uns für soziale und ökologische Nachhaltigkeit im Alltag ein. Wir unterstützen Organisationen und gemeinnützige Projekte, welche die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern sowie die Eigenverantwortung stärken. Zudem fördern wir Vorhaben, die sich dem Umweltschutz widmen. Unser Augenmerk gilt Innovationen in der Wissensvermittlung, der Integration und der Umsetzung sozialen Unternehmertums.

Vertrauen, Verantwortung und Verlässlichkeit sind der LLB-Gruppe wichtig. Das Unternehmen ist eng mit den Menschen und der Wirtschaft in Liechtenstein und in den weiteren Heimmärkten der LLB-Gruppe verbunden. Neben den projektbezogenen Beiträgen in der Höhe von CHF 29'000.– trug die Zukunftsstiftung 2020 mit Vergabungen von insgesamt CHF 85'500.– an 24 soziale Organisationen zum gesellschaftlichen Leben bei. Die Zukunftsstiftung ist Mitglied des Netzwerks der Vereinigung liechtensteinischer gemeinnütziger Stiftungen. Deren Ziel ist es, den Gedanken unternehmerischer Philanthropie zu fördern.

Projekte 2020

Mit den jährlichen Vergabungen an einen festen Kreis von sozialen Institutionen in Liechtenstein hilft die Zukunftsstiftung mit, im Land gesunde soziale Strukturen zu erhalten. Die zusätzliche finanzielle Förderung von Einzelprojekten trägt dazu bei, dass innovative Ideen für die soziale und die ökologische Entwicklung in den Marktgebieten der LLB-Gruppe in die Tat umgesetzt werden.

In den letzten zehn Jahren richtete die Zukunftsstiftung mit einer Gesamtsumme von über CHF 1.3 Mio. annähernd 190 Vergabungen und rund 60 Förderbeiträge aus. Bei letzteren handelt es sich um fokussierte Zuwendungen in den Marktgebieten der LLB und der Bank Linth (Liechtenstein und Ostschweiz) sowie der LLB Österreich. 2020 hat die Zukunftsstiftung folgende Projekte unterstützt:

- ♦ **Verein Ackerschaft:** Die GemüseAckerdemie ist ein Bildungsprogramm für Primarschulen, Kindergärten und Kitas. Sie macht das Gärtnern zum Bestandteil des Schulalltags und vermittelt Wissen zu Naturzusammenhängen und gesunder Ernährung.
- ♦ **Stiftung Zukunft.li:** Seit sieben Jahren unterstützt die LLB den Thinktank, der sich mit Themen aus der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik beschäftigt, die für die nachhaltige Entwicklung und die Zukunftssicherung Liechtensteins relevant sind.
- ♦ **pepperMINT:** Die Förderstiftung MINT Initiative Liechtenstein gibt Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik spielerisch zu begreifen.

Organigramm der LLB-Gruppe

per 1. Januar 2021

Stellen	Vorname Name	
Verwaltungsrat	Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin *	Thomas Russenberger
	Patrizia Holenstein	Richard Senti
	Urs Leinhäuser	Karl Sevelda
Group Internal Audit	Patrick Helg	
Gruppenleitung	Roland Matt, Group CEO LLB-Gruppe	Natalie Flatz
	Urs Müller, Stv. CEO	Patrick Fürer
	Gabriel Brenna	Christoph Reich
Group CEO	Roland Matt	
Group Corporate Communications & Sustainability	Cyrill Sele	
Group Marketing	Michaela Alt	
Group Human Resources	Bernd Moosmann	
CEO Bank Linth	David B. Sarasin	
Privat- und Firmenkunden	Urs Müller	
Privat- und Firmenkunden Liechtenstein	Eduard Zorc	
Privat- und Firmenkunden Schweiz	Luc Schuurmans	
Private Banking	Gabriel Brenna	
Private Banking Liechtenstein / Schweiz	Martin Heutschi	
Private Banking Schweiz	Luc Schuurmans	
Private Banking Deutschland / Österreich	Boris Wistawel	
Private Banking Österreich	Robert Löw	
Private Banking Middle East	Ludovic Pernot	
Private Banking Central Eastern Europe	Jean-Marie Deluermoz	
Group Produkt Management	Ivan Ziegler	
Institutional Clients	Natalie Flatz	
Financial Intermediaries	Norman Marxer	
Fund Services	Bruno Schranz	
Asset Management	Markus Wiedemann	
Institutional Clients Österreich	Harald Friedrich	
Group CFO	Christoph Reich	
Group Finance	Markus Schifferle	
Group Credit & Riskmanagement	Martin Kaindle	
Group Legal & Compliance	Roger Dornier	
CFO Bank Linth	Martin Kaindle	
CFO LLB AT	Gerd Scheider	
Group COO	Patrick Fürer	
Group Corporate Development	Jan-Friedrich Brünings	
Group IT	Stefan Alder	
Group Operations & Services	Sascha Strazzer	
COO LLB AT	Selim Alantar	

* Nach dem Rücktritt von Verwaltungsratspräsident Georg Wohlwend hat Gabriela Nagel-Jungo die Aufgaben des Präsidiums bis zur Generalversammlung im Mai 2021 übernommen.

Gruppengesellschaften

per 1. Januar 2021

Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (100 %)

- ♦ Gabriel Brenna, Vorsitzender
- ♦ Christoph Reich, Stv. Vorsitzender
- ♦ Natalie Flatz
- ♦ Patrick Fürer
- ♦ Roland Matt
- ♦ Bernd Moosmann
- ♦ Ewald Nageler
- ♦ Bernhard Ramsauer
- ♦ Franz-Erwein Nostitz-Rieneck (vom Betriebsrat entsandt)
- ♦ Karin Leeb (vom Betriebsrat entsandt)
- ♦ Willibald Katzenschlager (vom Betriebsrat entsandt)
- ♦ Hans-Georg Tuschek (vom Betriebsrat entsandt)

Vorstand

- ♦ Robert Löw, Vorsitzender
- ♦ Harald Friedrich, Stv. Vorsitzender
- ♦ Gerd Scheider
- ♦ Selim Alantar

LLB Asset Management AG (100 %)

- ♦ Natalie Flatz, Präsidentin
- ♦ Gabriel Brenna, Vizepräsident
- ♦ Christoph Reich
- ♦ Urs Müller

Geschäftsleitung

- ♦ Markus Wiedemann, Geschäftsführender Direktor
- ♦ Christian Zogg

Bank Linth LLB AG (74.9 %)

- ♦ Urs Müller, Präsident
- ♦ Ralph Peter Siegl, Vizepräsident
- ♦ Gabriel Brenna
- ♦ Karin Lenzlinger Diedenhofen
- ♦ Christoph Reich

Geschäftsleitung

- ♦ David Sarasin, CEO
- ♦ Luc Schuurmans, Stv. CEO
- ♦ Martin Kaindl, CFO

LLB Fund Services AG (100 %)

- ♦ Natalie Flatz, Präsidentin
- ♦ Stefan Rein, Vizepräsident
- ♦ Peter Meier

Geschäftsleitung

- ♦ Bruno Schranz, Geschäftsführender Direktor
- ♦ Silvio Keller
- ♦ Patric Gysin

LLB Swiss Investment AG (100 %)

- ♦ Natalie Flatz, Präsidentin
- ♦ Bruno Schranz, Vizepräsident
- ♦ Hans Stamm

Geschäftsleitung

- ♦ Dominik Rutishauser, CEO
- ♦ Ferdinand Buholzer

Corporate Governance

Good Governance ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik der LLB-Gruppe. Sie stellt eine effiziente Zusammenarbeit der Organe sowie ein ausgewogenes Verhältnis von Verantwortlichkeiten und Kontrollen sicher.

Grundlagen

Zu den Kennzeichen unserer verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung gehören die effiziente Zusammenarbeit von Gruppenleitung und Verwaltungsrat, eine transparente Rechnungslegung und Berichterstattung sowie gute Beziehungen zu den Aktionären.

Die Prinzipien und Regeln zur Corporate Governance sind in zwei Gesetzen niedergelegt: im «Gesetz über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen» (Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz, ÖUSG) vom 19. November 2009 und im «Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank» (LLBG) vom 21. Oktober 1992. Zudem sind sie in den Statuten und der Geschäftsordnung der LLB festgehalten. Diese Dokumente orientieren sich an den Leitlinien und Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Dachverbandes der Schweizer Wirtschaft (economieuisse).

Am 22. November 2011 erliess die Regierung als Vertreterin des Hauptaktionärs, des Landes Liechtenstein, gestützt auf das ÖUSG, für die Liechtensteinische Landesbank AG eine sogenannte Beteiligungsstrategie. Diese Strategie definiert, wie das Land mittel- und langfristig mit seiner Mehrheitsbeteiligung umzugehen gedenkt, und bietet dadurch auch den Minderheitsaktionären Planungssicherheit.

Die Regierung bekennt sich zur Börsenkotierung der LLB und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest. An der Generalversammlung vertritt sie im Rahmen der aktienrechtlichen Kompetenzen die Interessen des Landes. Sie berücksichtigt die unternehmerische Autonomie sowie die Rechte und Pflichten, die sich aus der Börsenkotierung ergeben. Zugleich respektiert sie als Aktionärin die Entscheidungsfreiheit des Verwaltungsrates hinsichtlich der Unternehmensstrategie und -politik. Gestützt auf Art. 16 ÖUSG wurde die Beteiligungsstrategie nach Rücksprache mit dem Verwaltungsrat der LLB festgelegt. Weitere Informationen finden Sie unter www.llb.li/beteiligungsstrategie.

Seit Dezember 2010 führt der Verwaltungsrat der LLB-Gruppe das «Best Board Practice»-Label der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) sowie der Liechtensteinischen Gesellschaft für Qualitätssicherungs-Zertifikate AG (LQS). Im Rahmen der Rezertifizierung vom 28. Januar und 21. Februar 2020 bestätigten SQS sowie LQS, dass sich die Führungsorganisation durch einen sehr hohen Gütegrad und entsprechende Ganzheitlichkeit auszeichnet und dass nach wie vor von einer überdurchschnittlichen wie auch vorbildlichen Aufbau- und Ablauforganisation gesprochen werden kann. Aufgrund dessen wurde das Label für drei weitere Jahre erteilt.

Der nachfolgende Corporate-Governance-Bericht erfüllt die Anforderungen der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» (RLCG) von SIX Exchange Regulation, Stand 20. Juni 2019, sowie des per 10. April 2017 vollständig überarbeiteten Leitfadens von SIX Exchange Regulation zur RLCG. Werden die in der RLCG verlangten Informationen im Anhang zur Jahresrechnung offengelegt, wird auf die entsprechende Anmerkung im Anhang verwiesen.

Der Corporate-Governance-Bericht stellt den Stand per 31. Dezember 2020 dar. Wesentliche Änderungen, die zwischen Bilanzstichtag und Redaktionsschluss des Geschäftsberichts aufgetreten

sind, sind unter dem Kapitel «Wesentliche Änderungen seit Bilanzstichtag» beziehungsweise klar abgegrenzt bei der entsprechenden Ziffer offengelegt.

1 Konzernstruktur und Aktionariat

1.1 Konzernstruktur

1.1.1 Darstellung der operativen Konzernstruktur

Die Liechtensteinische Landesbank ist eine Aktiengesellschaft nach liechtensteinischem Recht. Sie ist die Muttergesellschaft der LLB-Gruppe, die auf einer Stammhausstruktur basiert.

Die LLB-Gruppe hat eine divisionale Managementstruktur, die in sechs Divisionen unterteilt ist. Neben den drei Marktdivisionen Privat- und Firmenkunden, Private Banking und Institutional Clients umfasst die Managementstruktur die Funktionen von Group Chief Executive Officer (Group CEO), Group Chief Financial Officer (Group CFO) und Group Chief Operating Officer (Group COO).

Die vom Verwaltungsrat verabschiedete Geschäftsordnung und insbesondere deren Anhang «Funktionendiagramm» stellen die einwandfreie Geschäftstätigkeit, die angemessene Organisation sowie die einheitliche Führung der LLB-Gruppe sicher. Instanzen gemäss Funktionendiagramm sind der Verwaltungsrat, dessen Präsident, die Ausschüsse des Verwaltungsrates, der Group CEO und die Gruppenleitung.

Verwaltungsrat und Gruppenleitung der LLB-Gruppe bestehen in Personalunion aus dem Verwaltungsrat beziehungsweise der Geschäftsleitung der LLB-Muttergesellschaft. Im Rahmen der in der Geschäftsordnung und im Funktionendiagramm definierten Kompetenzen können die erwähnten Instanzen Entscheidungen und Anordnungen treffen, die sowohl für das Stammhaus als auch die LLB-Gruppengesellschaften verbindlich sind – dies unter Beachtung des für die einzelnen Gruppengesellschaften geltenden, lokal anwendbaren Rechts.

Die Mitglieder der Gruppenleitung sind in den Verwaltungsräten der konsolidierten Tochtergesellschaften vertreten. Als Verwaltungsratspräsident fungiert ein Mitglied der Gruppenleitung.

Das [Organigramm](#) der LLB-Gruppe per 1. Januar 2021 finden Sie hier, die detaillierte [Segmentberichterstattung](#) hier.

1.1.2 Kotierte Gesellschaften, die zum Konsolidierungskreis gehören

Die Liechtensteinische Landesbank mit Hauptsitz in Vaduz ist an der SIX Swiss Exchange kotiert. Die Börsenkapitalisierung betrug per 31. Dezember 2020 CHF 1'617.0 Mio. (30'800'000 Namenaktien zu nominal CHF 5.00 beim Jahresschlusskurs von CHF 52.50).

Die Bank Linth LLB AG mit Hauptsitz in Uznach, an der die Liechtensteinische Landesbank eine Mehrheitsbeteiligung von 74.9 Prozent hält, ist ebenfalls an der SIX Swiss Exchange kotiert. Ihre Börsenkapitalisierung betrug per 31. Dezember 2020 CHF 406.7 Mio. (805'403 Namenaktien zu nominal CHF 20.00 beim Jahresschlusskurs von CHF 505.00).

1.1.3 Nicht kotierte Gesellschaften, die zum Konsolidierungskreis gehören

Die Details zu den nicht kotierten, zum Konsolidierungskreis gehörenden Gesellschaften (Firma, Sitz, Tätigkeit, Aktienkapital, Beteiligungsquote) finden Sie im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung der LLB-Gruppe in der Tabelle «[Konsolidierungskreis](#)».

1.2 Bedeutende Aktionäre

Das Land Liechtenstein ist Mehrheitsaktionär der Liechtensteinischen Landesbank AG. Gemäss Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank hält das Land kapital- und stimmenmässig mindestens 51 Prozent der Aktien. Diese sind unveräusserlich.

Ende 2020 betrug der Anteil des Landes Liechtenstein an den Aktien der Liechtensteinischen Landesbank unverändert 57.5 Prozent. Detaillierte Angaben zur Entwicklung dieses Anteils finden Sie unter www.llb.li/kapitalstruktur-staatsanteil.

Die Haselsteiner Familien-Privatstiftung, Ortenburger Strasse 27, 9800 Spittal / Drau, Österreich, und die grosso Holding Gesellschaft mbH, Walfischgasse 5, 1015 Wien, Österreich, hielten per 31. Dezember 2020 zusammen 1'805'000 Aktien beziehungsweise einen Anteil von 5.9 Prozent des Kapitals und der Stimmrechte an der LLB (<https://www.six-exchange-regulation.com/de/home/publications/significant-shareholders.html#notificationId=TBI6P00024>). Die Haselsteiner Familien-Privatstiftung und die grosso Holding Gesellschaft mbH bilden eine Aktionärsgruppe. Die Ausübung der Stimmrechte erfolgt in gemeinsamer Absprache.

Die übrigen Namenaktien befanden sich im Streubesitz, wobei kein weiterer Aktionär über mehr als 3 Prozent des Aktienkapitals verfügte.

Die Liechtensteinische Landesbank AG hielt per 31. Dezember 2020 direkt oder indirekt insgesamt 288'410 eigene Namenaktien (0.9 % des Kapitals). Es erfolgt keine Vernichtung der Namenaktien, womit die Kapitalverhältnisse unverändert bleiben. Die im Bestand der LLB befindlichen Namenaktien sollen für zukünftige Akquisitionen oder Treasury-Management-Zwecke verwendet werden.

Auf die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung entfielen weniger als 0.4 Prozent des Aktienkapitals. Aktionärsbindungsverträge bestehen keine.

1.3 Kreuzbeteiligungen

Zwischen der Liechtensteinischen Landesbank AG und deren Tochtergesellschaften beziehungsweise Drittgesellschaften bestehen keine Kreuzbeteiligungen.

Firma	Sitz	Ort der Kotierung	Börsenkapi- talisierung (in Tausend CHF)	Beteiligungs- quote (in %)	Segment	Valoren- nummer	ISIN
Liechtensteinische Landesbank AG	Vaduz	SIX Swiss Exchange	1'617'000		International Re- porting Standard	35514757	LI0355147575
Bank Linth LLB AG	Uznach	SIX Swiss Exchange	406'729	74.9	Swiss Reporting Standard	130775	CH0001307757

2 Kapitalstruktur

2.1 Kapital

Das Aktienkapital der LLB setzt sich aus 30'800'000 auf den Namen lautende, voll einbezahlte Aktien im Nennwert von je CHF 5.00 zusammen und beträgt CHF 154.0 Mio.

2.2 Bedingtes und genehmigtes Kapital im Besonderen

Per Bilanzstichtag bestanden kein bedingtes und kein genehmigtes Kapital.

2.3 Kapitalveränderungen

Das Aktienkapital beläuft sich auf CHF 154.0 Mio. und hat sich in den letzten drei Jahren nicht verändert. Das Eigenkapital der LLB-Gruppe betrug per 31. Dezember 2018 CHF 2'010 Mio., per 31. Dezember 2019 CHF 2'060 Mio. und per 31. Dezember 2020 CHF 2'138 Mio.

Zur Zusammensetzung und zu den Kapitalveränderungen der letzten zwei Berichtsjahre siehe auch Tabelle «Konsolidierte Eigenkapitalentwicklung».

in Tausend CHF	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Aktienkapital	154'000	154'000	154'000
Kapitalreserven	– 13'177	– 22'432	– 21'157
Eigene Aktien	– 18'663	– 23'574	– 8'195
Gewinnreserven	1'902'316	1'866'121	1'815'053
Sonstige Reserven	– 20'911	– 44'803	– 53'388
Total	2'003'565	1'929'312	1'886'313
Minderheiten	134'028	130'785	123'391
Total Eigenkapital	2'137'593	2'060'097	2'009'705

2.4 Aktien und Partizipationsscheine

Das Aktienkapital war per 31. Dezember 2020 eingeteilt in 30'800'000 auf den Namen lautende, voll einbezahlte Aktien im Nennwert von CHF 5.00. Mit Ausnahme der LLB-Aktien, welche die Liechtensteinische Landesbank und ihre Tochtergesellschaften halten (288'410 Stück), sind sämtliche Aktien dividendenberechtigt. Das dividendenberechtigte Kapital betrug damit per 31. Dezember 2020 CHF 152.6 Mio. Grundsätzlich sind alle LLB-Aktien stimmberechtigt nach dem Prinzip «one share, one vote». Allerdings sind aufgrund der Vorschriften über den Erwerb eigener Aktien (Art. 306a ff. PGR) die von der Liechtensteinischen Landesbank und ihren Tochtergesellschaften gehaltenen LLB-Aktien vom Stimmrecht ausgenommen. Vorzugsrechte oder ähnliche Berechtigungen gibt es nicht. Werden neue Aktien ausgegeben, steht den Aktionären ein Bezugsrecht zu, gemäss welchem sie einen ihrem bisherigen Aktienbesitz entsprechenden Teil der neuen Aktien übernehmen können.

Partizipationsscheine hat die Liechtensteinische Landesbank AG keine ausgegeben.

2.5 Genussscheine

Genussscheine hat die Liechtensteinische Landesbank AG keine ausstehend.

2.6 Beschränkung der Übertragbarkeit und Nominee-Eintragungen

Die Namenaktien der Liechtensteinischen Landesbank sind unbeschränkt übertragbar, wobei das Land Liechtenstein, das kapital- und stimmenmässig zumindest 51 Prozent der Aktien hält, diesen Aktienanteil nicht veräussern darf.

Über die Eigentümer der Namenaktien führt die Liechtensteinische Landesbank ein Aktienbuch. Erwerber von Namenaktien werden auf Gesuch als Aktionäre mit Stimmrecht im Aktienbuch eingetragen, wenn sie ausdrücklich erklären, diese Aktien im eigenen Namen und für eigene Rechnung erworben zu haben. Ist der Erwerber nicht bereit, eine solche Erklärung abzugeben, kann der Verwaltungsrat die Eintragung mit Stimmrecht verweigern. In Anwendung von Art. 5a der Statuten (www.llb.li/statuten) hat der Verwaltungsrat festgelegt, dass Nominee-Eintragungen ohne Abgabe der erwähnten Erklärung generell ohne Stimmrecht erfolgen. Die gesetzliche Verweigerung der Eintragung in das Aktienbuch aus wichtigen Gründen bleibt vorbehalten.

2.7 Wandelanleihen und Optionen

Die Liechtensteinische Landesbank hatte per 31. Dezember 2020 keine Wandelanleihen beziehungsweise Optionen auf eigenen Beteiligungstiteln ausstehend.

Am 7. Mai 2019 emittierte die LLB eine festverzinsliche Anleihe über CHF 150 Mio. Die Laufzeit beträgt sieben Jahre, die Rendite auf Verfall liegt bei 0.07 Prozent. Die Anleihe ist seit 27. Mai 2019 an der SIX kotiert (ISIN: CH0419041204) und wird im Sekundärmarkt gehandelt.

Am 4. September 2019 begab die LLB eine festverzinsliche Anleihe über CHF 100 Mio. Deren Laufzeit beträgt zehn Jahre, die Rendite auf Verfall liegt bei minus 0.16 Prozent. Die Anleihe ist seit 27. September 2019 an der SIX kotiert (ISIN: CH0419041527) und wird im Sekundärmarkt gehandelt.

Am 27. August 2020 erfolgte eine Emission einer festverzinslichen Anleihe über CHF 150 Mio. Die Laufzeit beträgt zehn Jahre, die Rendite auf Verfall liegt bei 0.29 Prozent. Die Anleihe ist seit 23. September 2020 an der SIX kotiert (ISIN: CH0536893255) und wird im Sekundärmarkt gehandelt.

3 Verwaltungsrat

a) Name, Nationalität, Ausbildung und beruflicher Hintergrund

Name	Jahrgang	Beruf	Nationalität
Gabriela Nagel-Jungo *	1969	Professorin für Financial Management	CH
Patrizia Holenstein	1957	Rechtsanwältin	CH
Urs Leinhäuser	1959	Betriebsökonom	CH
Thomas Russenberger	1975	Personalleiter	FL
Richard Senti	1964	Betriebsökonom	FL
Karl Sevela	1950	Bankmanager im Ruhestand	AT

* Die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo nimmt seit 4. November 2020 die Aufgaben des Verwaltungsratspräsidiums wahr und führt diese bis zur Generalversammlung vom 7. Mai 2021 weiter. Aufgrund der spezialgesetzlichen Regelung für die Liechtensteinische Landesbank obliegt die Wahl des Präsidenten des Verwaltungsrates der Generalversammlung. Georg Wohlwend legte am 3. November 2020 sein Amt als Verwaltungsratspräsident der Liechtensteinischen Landesbank nieder. Grund waren gegen ihn geführte Vorerhebungen der liechtensteinischen Staatsanwaltschaft wegen des Verdachts eines Insidergeschäfts. Das Verfahren stand nicht im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit für die LLB-Gruppe. Um jede Belastung für die LLB zu vermeiden, hatte Georg Wohlwend dem Verwaltungsrat seinen sofortigen Rücktritt bekannt gegeben. Mitte Dezember 2020 stellte die Staatsanwaltschaft die Vorerhebungen ein. Der Verwaltungsrat der LLB ist sehr erfreut, dass der Sachverhalt abschliessend geklärt und das Verfahren gegen Georg Wohlwend eingestellt wurde. Er schlägt ihn deshalb der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 zur erneuten Wahl zum Präsidenten vor.

b) Exekutive / nicht exekutive Mitglieder

Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrates der Liechtensteinischen Landesbank AG sind nicht exekutive Mitglieder. Gemäss Art. 22 des liechtensteinischen Bankengesetzes in Verbindung mit Art. 10 des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbank müssen die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle einerseits und die Geschäfts- beziehungsweise Gruppenleitung andererseits in den Händen verschiedener Organe sein. Kein Mitglied des Verwaltungsrates darf der Geschäfts- beziehungsweise Gruppenleitung angehören.

c) Unabhängigkeit

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates sind unabhängig im Sinne der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance». Kein Mitglied des Verwaltungsrates gehörte 2020 sowie in den drei vorangegangenen Geschäftsjahren der Gruppen- beziehungsweise Geschäftsleitung der Liechtensteinischen Landesbank oder einer Konzerngesellschaft an. Kein Mitglied stand in wesentlichen geschäftlichen Beziehungen mit der Liechtensteinischen Landesbank oder einer Konzerngesellschaft. Laut Art. 12 des liechtensteinischen Gesetzes über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen müssen Verträge mit Mitgliedern des Verwaltungsrates schriftlich abgeschlossen werden. Sie bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrates, wobei die gleichen Konditionen wie gegenüber Dritten gelten.

3.1 Mitglieder



Gabriela Nagel-Jungo
Vizepräsidentin, Professorin für Financial Management
1969, CH

Ausbildung:

- ♦ Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich, 2001
- ♦ Diplom Höheres Lehramt in den Handelsfächern, 2004
- ♦ Dr. oec. publ. Universität Zürich, 2007
- ♦ Professur für Financial Management, verliehen von der ZFH, 2011
- ♦ Dipl. Digital Transformation Officer, 2019

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Semesterassistentin an der Professur für Betriebswirtschaft an der ETH Zürich, 1998 – 1999
- ♦ Leiterin Finanz- und Lohnbuchhaltung bei der netto-netto AG, Wetzikon, 2002 – 2005
- ♦ Assistentin am Institut für Rechnungswesen und Controlling (Prof. Dr. C. Meyer) der Universität Zürich, 1999 – 2007
- ♦ Dozentin und Projektleiterin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2007
- ♦ Leiterin des Zentrums Accounting & Controlling an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2010 (2016 weiterentwickelt zum «Institut für Financial Management»)
- ♦ Stellvertretende Leiterin der Abteilung Banking, Finance, Insurance an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2011



Patrizia Holenstein
Rechtsanwältin
1957, CH

Ausbildung:

- ♦ Lizentiat der Rechtswissenschaften an der Universität Zürich 1980
- ♦ Dr. iur. Universität Zürich, 1981
- ♦ Anwaltspatent, 1985
- ♦ LLM London School of Economics, 1989

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Lehrbeauftragte an der Universität Zürich, 1981 – 1984
- ♦ Gerichtssekretärin beim Bezirksgericht Zürich und beim Obergericht des Kantons Zürich, 1981 – 1985
- ♦ Anwältin bei Haymann & Beglinger, Zürich, 1985 – 1988
- ♦ Anwältin bei Clifford Chance London (Banking Department), London 1989 – 1990
- ♦ Holenstein Brusa AG, Zürich, Gründerin und Managing Partner, seit 1990



Urs Leinhäuser
Betriebsökonom
1959, CH

Ausbildung:

- ♦ Dipl. Betriebsökonom HWV, 1983
- ♦ IMD Lausanne, SSE 1998

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Steuerkommissär bei der Steuerverwaltung des Kantons Schaffhausen, 1983 – 1986
- ♦ Stellvertretender Leiter der Steuerabteilung der Refidar Moore Stephens AG, Zürich, 1986 – 1988
- ♦ Group Controller bzw. Managing Director Cerberus Dänemark (1992) bei der Cerberus AG, Männedorf, 1988 – 1994
- ♦ Leiter Konzerncontrolling bzw. CFO der Division Piping Systems bei der Georg Fischer AG, Schaffhausen, 1995 – 1999
- ♦ CFO und Mitglied der Gruppenleitung bei der Mövenpick Holding AG, Adliswil, 1999 – 2003
- ♦ CFO und Leiter Corporate Center sowie Mitglied der Konzernleitung bei der Rieter Holding AG, Winterthur, 2003 – 2011
- ♦ CFO und Deputy CEO sowie Mitglied der Konzernleitung bei der Autoneum Holding AG, Winterthur, 2011 – 2014
- ♦ Unternehmer, seit 2014
- ♦ Managing-Partner der ADULCO GmbH, Schaffhausen, seit 2016



Thomas Russenberger
Personalleiter
1975, FL

Ausbildung:

- ♦ Bachelor of Science, Business Information Systems, FH Liechtenstein, 2004
- ♦ Master of Business Administration (MBA) in Entrepreneurship, Hochschule Liechtenstein, 2007

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ thyssenkrupp Presta AG, Eschen, Projektleiter Organisationsentwicklung, 2000 – 2005
- ♦ thyssenkrupp Presta AG, Eschen, Bereichspersonalleiter für technische und kaufmännische Bereiche, 2005 – 2010
- ♦ thyssenkrupp Presta AG, Eschen, Leiter HR Services, 2010 – 2013
- ♦ thyssenkrupp Presta AG, Eschen, Global Head of Human Resources der tk Steering Group, seit 2013



Richard Senti
Betriebsökonom
1964, FL

Ausbildung:

- ♦ Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule St. Gallen, 1989
- ♦ Dr. oec. HSG, Hochschule St. Gallen, 1994

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Assistent an der Hochschule St. Gallen, 1988 – 1990
- ♦ Controller in der Division Bohrmontage bei der Hilti AG, Schaan, 1991 – 1994
- ♦ Leiter Controlling der Business Unit Direktmontage bei der Hilti AG, Schaan, 1994 – 1998
- ♦ Leiter Finanzen, Logistik und Personalwesen der Hilti CR s.r.o, Prag, 1998 – 2000
- ♦ Leiter Finanz- und Rechnungswesen (CFO) des Konzernbereichs Infratec bei der Von Roll Infratec Holding AG, Zürich, 2000 – 2003
- ♦ CFO der Hoval Gruppe, Vaduz, 2003 – 2020
- ♦ Präsident des Verwaltungsrates der Hoval-Gruppe, seit September 2020



Karl Sevelde
Bankmanager i. R.
1950, AT

Ausbildung:

- ♦ Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien, 1973
- ♦ Mitarbeiter des Wirtschaftspolitischen Instituts und freie Forschungstätigkeit für das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 1973 – 1976
- ♦ Doktor der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien, 1980

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Referent für Kommerzkredite und Exportfinanzierungen bei der Creditanstalt-Bankverein, 1977 – 1983
- ♦ Wirtschaftspolitischer Leiter des Büros des Bundesministers für Handel, Gewerbe und Industrie, 1983 – 1985
- ♦ Creditanstalt-Bankverein London und New York, 1985
- ♦ verschiedene Führungsfunktionen bei der Creditanstalt-Bankverein (Hauptabteilungsleiter Exportfinanzierungen, stv. Leiter des Bereichs Finanzierungen, Leiter des Bereichs Finanzierungen, Leiter des Bereichs Internationale Konzerne und Versicherungen und Leiter des Bereichs Firmenkunden), 1986 – 1997
- ♦ Mitglied des Vorstands und verantwortlich für das Firmenkundengeschäft, Corporate-, Trade- & Exportfinance weltweit bei der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG, 1998 – 2013
- ♦ stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Raiffeisen Bank International AG, 2010 – 2013
- ♦ Vorstandsvorsitzender der Raiffeisen Bank International AG, 2013 – 2017
- ♦ Aufsichtsratsvorsitzender der Semper Constantia Privatbank AG, 2017 – 2018

3.2 Weitere wesentliche Tätigkeiten und Interessenbindungen

- ♦ **Gabriela Nagel-Jungo** ist Mitglied des Verwaltungsrates der Ruetschi Technology AG, Muntelier, und der GVZ Gebäudeversicherung Kanton Zürich.
- ♦ **Patrizia Holenstein** ist Mitglied des Verwaltungsrates der Argos Holding AG, Sarnen, der Oase Holding AG, Baar, und der Bellerive Estates AG, Zürich.
- ♦ **Urs Leinhäuser** ist Mitglied des Verwaltungsrates der Burckhardt Compression Holding AG, Winterthur, der Ammann Group Holding AG, Bern, der VAT Group AG, Haag, der Pensador Partner AG, Zürich, und Präsident des Verwaltungsrates der AVESCO AG, Langenthal.
- ♦ **Thomas Russenberger** ist Präsident des Stiftungsrates der Pensionskasse «Presta Stiftung», Eschen.
- ♦ **Karl Sevelde** ist Mitglied des Aufsichtsrates der SIGNA Development Selection AG und der SIGNA Prime Selection AG, Wien / Innsbruck und Mitglied des Verwaltungsrates der RHI Magnesita NV, Arnhem (NL) / Wien und Gesellschafter der Andlinger & Company GmbH, Wien. Ausserdem ist er

Stiftungsvorstand der CUSTOS Privatstiftung, Graz, Präsident des Wirtschaftsforschungsinstituts EcoAustria, Wien, und Präsident der Österreichischen Prüfstelle für Rechnungslegung (OePR).

Ansonsten üben die Mitglieder des Verwaltungsrates keine Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien bedeutender liechtensteinischer, schweizerischer und ausländischer Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des privaten und des öffentlichen Rechts aus. Sie nehmen auch keine dauernden Leitungs- und Beraterfunktionen für wichtige liechtensteinische, schweizerische oder ausländische Interessengruppen wahr und bekleiden weder amtliche Funktionen noch politische Ämter.

3.3 Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Liechtensteinische Landesbank AG untersteht nicht der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Sie hat keine statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten erlassen.

3.4 Wahl und Amtszeit

Gemäss dem Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Liechtensteinische Landesbank gehören dem Verwaltungsrat fünf bis sieben Mitglieder an, die von der Generalversammlung jeweils einzeln gewählt werden. Ihre Amtszeit dauert drei Jahre, wobei ein Jahr den Zeitraum von einer ordentlichen Generalversammlung bis zur nächsten umfasst. Die Mitglieder sind zweimal wiederwählbar. In begründeten Fällen kann der Präsident des Verwaltungsrates nach Ablauf von drei Amtsperioden nochmals für eine ausserordentliche Amtsdauer von längstens zwei Jahren gewählt werden.

Im Reglement «Group Nomination & Compensation Committee» (vgl. Ziffer 3.5.2 «Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung») ist festgehalten, dass der Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit den geltenden Grundsätzen zur Corporate Governance die Kontinuität durch planmässige Erneuerung und Nachfolge sowie durch angemessene Stafflung der Amtszeiten (keine Gesamterneuerungswahl) anstrebt.

Den Präsidenten wählt die Generalversammlung, den Vizepräsidenten wählt der Verwaltungsrat aus seiner Mitte. Die aus einer Ersatzwahl hervorgegangenen neuen Mitglieder des Verwaltungsrates beziehungsweise der Präsident werden für die volle Amtsperiode von drei Jahren gewählt. Die Generalversammlung kann Mitglieder des Verwaltungsrates aus wichtigen Gründen abberufen.

Das Präsidium des Verwaltungsrates hatte bis 3. November 2020 Georg Wohlwend inne. Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin seit 2018, nimmt seit 4. November 2020 die Aufgaben des Verwaltungsratspräsidiums wahr und führt diese bis zur Generalversammlung vom 7. Mai 2021 weiter. Protokollführer ist seit April 2013 Cyrill Sele.

3.4.1 Erstmalige Wahl und verbleibende Amtsdauer

Name	Erstmalige Ernennung	Gewählt bis
Gabriela Nagel-Jungo	2014	2023
Patrizia Holenstein	2013	2022
Urs Leinhäuser	2014	2023
Thomas Russenberger	2018	2021
Richard Senti	2018	2021
Karl Sevelda	2019	2022

3.5 Interne Organisation

Name	Funktion	Mitgliedschaft in Ausschüssen
Gabriela Nagel-Jungo	Vizepräsidentin	Group Audit Committee * Group Nomination & Compensation Committee Strategieausschuss *
Patrizia Holenstein	Mitglied	Group Audit Committee Group Risk Committee
Urs Leinhäuser	Mitglied	Group Audit Committee Group Risk Committee Strategieausschuss
Thomas Russenberger	Mitglied	Group Nomination & Compensation Committee *
Richard Senti	Mitglied	Group Risk Committee * Group Nomination & Compensation Committee
Karl Sevela	Mitglied	Strategieausschuss

* Vorsitz

3.5.2 Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung

Der Verwaltungsrat kann gemäss Statuten die nach seinem Ermessen erforderlichen Ausschüsse bestellen. Zur Unterstützung hat er vier Ausschüsse eingesetzt: Group Nomination & Compensation Committee, Group Audit Committee, Group Risk Committee sowie den Strategieausschuss. Der Verwaltungsrat wählt aus seinem Kreis die Ausschussmitglieder und bestimmt die Vorsitzenden. Grundsätzlich nicht in das Group Audit Committee beziehungsweise das Group Risk Committee wählbar ist der Präsident des Verwaltungsrates. Jeder der Ausschüsse setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen. Als vorbereitende beziehungsweise beratende Gremien befassen sie sich vertieft mit den ihnen zugewiesenen Aufgaben, legen dem Verwaltungsrat die Ergebnisse ihrer Arbeit vor und stellen Anträge, wenn Entscheidungen gefällt werden müssen.

Die Ausschussmitglieder müssen über Fachkenntnisse verfügen, die dem übernommenen Aufgabenbereich entsprechen. Alle Mitglieder müssen unabhängig sein.

Die Amtsdauer in den Ausschüssen entspricht längstens der Mandatsdauer im Verwaltungsrat. Mit Ausscheiden aus dem Verwaltungsrat endet auch das Mandat im Ausschuss.

Für die drei Ausschüsse Group Nomination & Compensation Committee, Group Audit Committee sowie Group Risk Committee hat der Verwaltungsrat separate Reglemente erlassen, in welchen die Aufgaben und Kompetenzabgrenzungen festgelegt sind.

Die Ausschüsse können aussenstehende Personen als Experten beiziehen und Mitarbeitende der LLB insbesondere mit administrativen Aufgaben betrauen.

Group Audit Committee

Das Group Audit Committee ist im Sinne von Art. 22 Abs. 2a BankG aufgesetzt und unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm gemäss Bankengesetz übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle (Art. 23 BankG).

Das Reglement «Group Audit Committee» regelt die Organisation, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Audit Committee gehören an:

Name	Funktion
Gabriela Nagel-Jungo	Vorsitz
Patrizia Holenstein	Mitglied
Urs Leinhäuser	Mitglied

Gemäss Anhang 4.3 der Bankenverordnung «Richtlinien zur internen Kontrolle gemäss Art. 7a BankG und Art. 21c ff.» befasst sich das Group Audit Committee schwergewichtig mit der Methodik und

Qualität der externen Revision, der Qualität der finanziellen Berichterstattung sowie mit dem Zusammenwirken der internen und externen Revision und deren Unabhängigkeit.

Das Group Audit Committee beurteilt die Qualität und Integrität der finanziellen Berichterstattung einschliesslich der Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung.

Dazu gehören unter anderem:

- ♦ Antragstellung an den Verwaltungsrat, dass der konsolidierte Geschäftsbericht der LLB-Gruppe und die Jahresrechnung des LLB-Stammhauses der Generalversammlung vorgelegt und veröffentlicht werden können und der konsolidierte Halbjahresbericht publiziert werden kann;
- ♦ Überwachung und Beurteilung der Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems im Bereich der finanziellen Berichterstattung;
- ♦ Beurteilung der Unterlagen zu kommenden Änderungen in den Rechnungslegungsgrundsätzen;
- ♦ Beurteilung des Budgetprozesses sowie des Budgetantrags der Gruppenleitung für das Folgejahr und Unterbreitung eines Antrags an den Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz.

Group Risk Committee

Das Group Risk Committee ist im Sinne von Art. 22 Abs. 2a BankG sowie Art. 21e BankV aufgesetzt und unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm gemäss Bankengesetz übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle (Art. 23 BankG).

Das Reglement «Group Risk Committee» regelt die Organisation, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Risk Committee gehören an:

Name	Funktion
Richard Senti	Vorsitz
Patrizia Holenstein	Mitglied
Urs Leinhäuser	Mitglied

Das Group Risk Committee hat folgende risikobezogene Aufgaben:

- ♦ Beratung des Verwaltungsrates hinsichtlich der aktuellen sowie künftigen Gesamtrisikobereitschaft und -strategie der LLB-Gruppe;
- ♦ Unterstützung des Verwaltungsrates bei der Kontrolle der Umsetzung der Risikostrategie durch die Gruppenleitung;
- ♦ Beurteilung der Integrität und Angemessenheit des auf der Risikopolitik beruhenden Risikomanagements der LLB-Gruppe, insbesondere in Bezug auf Markt-, Kredit- und Liquiditätsrisiken sowie operationelle Risiken;
- ♦ Beurteilung der Integrität und Angemessenheit des internen Kontrollsystems in Bezug auf die Identifikation, die Messung, die Begrenzung und die Überwachung von Risiken. In den Bereichen Compliance und Risikokontrolle gehört dazu insbesondere die Beurteilung der Vorkehrungen, welche die Einhaltung von gesetzlichen (wie z. B. Eigenmittel-, Liquiditäts-, Risikoverteilungsvorschriften) und bankinternen Vorgaben (wie z. B. «Rahmen-Risikopolitik») gewährleisten sollen. Im Bereich des operationellen Risikomanagements umfasst dies im Speziellen auch die jährliche Beurteilung des OpRisk Assessments der LLB-Gruppe, das auf der Risikotaxonomie basiert;
- ♦ Unterstützung des Verwaltungsrates beim Aufbau und bei der Umsetzung des von ihm zu erlassenden risikorelevanten Gruppenregelwerks sowie der darin zu definierenden relevanten Vorgaben und Prozesse;
- ♦ Mindestens jährliche Beurteilung der risikobezogenen Gruppenreglemente (z. B. «Rahmen-Risikopolitik»). Dabei werden die betroffenen Instanzen angehört und Vorschläge beziehungsweise Anträge der Gruppenleitung berücksichtigt; dem Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz wird ein Vorschlag unterbreitet. Sämtliche risikorelevanten Gruppenreglemente, die der Verwaltungsrat zu genehmigen hat, sind entsprechend zu behandeln;
- ♦ Beurteilung der Ergebnisse aus dem ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) und dem ILAAP (Internal Liquidity Adequacy Assessment Process);
- ♦ Prüfung der Risikoneigung im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung. Diese erfolgt sowohl aus Sicht des geordneten Unternehmensfortbestandes (Going Concern) als auch aus Liquidationssicht

(Gone Concern). Basierend auf dem Risikoappetit kann das Group Risk Committee beim Verwaltungsrat Anpassungen am Limitensystem beantragen;

- ♦ Beurteilung der Gesamtrisikosituation und Oberaufsicht über die Einhaltung der vom Verwaltungsrat genehmigten Limiten;
- ♦ Behandlung und Beurteilung der Risk Reports der LLB-Gruppe mit Unterbreitung eines Antrags an den Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz;
- ♦ Behandlung und Beurteilung der Jahresreports Legal & Compliance Risk der LLB-Gruppe und Unterbreitung eines Vorschlags an den Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz;
- ♦ Überprüfung, ob die Preisgestaltung der angebotenen Verbindlichkeiten und Anlagen das Geschäftsmodell und die Risikostrategie der LLB-Gruppe angemessen berücksichtigt, und – sofern dies nicht der Fall ist – Vorlage eines Plans mit Abhilfemassnahmen;
- ♦ Überprüfung, ob bei den vom Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität sowie die Wahrscheinlichkeit und der Zeitpunkt von Einnahmen berücksichtigt werden.

Group Nomination & Compensation Committee

Das Group Nomination & Compensation Committee ist im Sinne von Art. 22 Abs. 2a BankG, Art. 29b BankV sowie Anhang 4.4.2. BankV «Vergütungsausschuss und Risikoausschuss» aufgesetzt und unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle (Art. 23 BankG).

Das Reglement «Group Nomination & Compensation Committee» regelt die Organisation, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Nomination & Compensation Committee gehören an:

Name	Funktion
Thomas Russenberger	Vorsitz
Gabriela Nagel-Jungo *	Mitglied
Richard Senti	Mitglied

* Nach dem Rücktritt von Georg Wohlwend als Präsident des Verwaltungsrates ist Gabriela Nagel-Jungo seit 4. November 2020 an seiner Stelle Mitglied des Group Nomination & Compensation Committee.

Das Group Nomination & Compensation Committee strebt für den Verwaltungsrat sowie die Gruppenleitung in Übereinstimmung mit den geltenden Grundsätzen zur Corporate Governance insbesondere folgende Ziele an:

- ♦ ausgewogene Zusammensetzung unter Berücksichtigung der für die Bank erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, der Diversität und der jeweiligen persönlichen Eignung;
- ♦ Kontinuität durch planmässige Erneuerung und Nachfolge sowie durch angemessene Staffelung der Amtszeiten (keine Gesamterneuerungswahl);
- ♦ reibungslose Amts- und Funktionsübergabe durch systematische Einführung in die spezifischen Aufgaben der Bank.

Ausserdem obliegen dem Group Nomination & Compensation Committee diese Aufgaben:

- ♦ jährliche Bewertung von Struktur, Grösse, Zusammensetzung und Leistung des Verwaltungsrates sowie der Gruppenleitung und – sofern erforderlich – Empfehlung von Änderungen;
- ♦ jährliche Beurteilung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit und Mitteilung der Beurteilung an den Verwaltungsrat sowie die Gruppenleitung;
- ♦ Überprüfung des Kurses des Verwaltungsrates bei der Auswahl und Bestellung der Gruppenleitung sowie Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat;
- ♦ Sicherstellung, dass die Entscheidungsfindung der Gruppenleitung und des Verwaltungsrates durch eine einzelne Person oder eine Gruppe nicht in einer Weise beeinflusst wird, die den Interessen der LLB-Gruppe nachteilig ist;
- ♦ Überprüfung der Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung und höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance;

- ♦ Überprüfung des Vorgehens des Verwaltungsrates bei der Auswahl und Bestellung der Gruppenleitung und Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat;
- ♦ Erarbeitung eines Vergütungsreglements für das Stammhaus und die LLB-Gruppe;
- ♦ Vorbereitung der Entscheidungen über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie von anderen Mitarbeitenden, soweit deren Entschädigung gemäss Vergütungsreglement durch den Verwaltungsrat festzusetzen ist – dies unter Berücksichtigung der langfristigen Interessen der Anteilseigner, der Anleger und der sonstigen Beteiligten;
- ♦ Festlegung der Grundzüge der Personalpolitik.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Nominierung sowie die Wahl beziehungsweise Wiederwahl der Mitglieder des Verwaltungsrates sicher. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Entwicklung von Kriterien für die Selektion, die Zuwahl beziehungsweise Wiederwahl von Kandidaten;
- ♦ Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Wahlvorschlägen an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- ♦ Erarbeitung von Nachfolgeplänen und deren periodische Überprüfung sowohl für den Fall des Ablaufs der Mandatsdauer als auch des vorzeitigen Ausscheidens von Mitgliedern;
- ♦ Sicherstellung der Weiterbildung des gesamten Verwaltungsrates;
- ♦ Planung der Einführungsphase für Neumitglieder.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Ernennung von Mitgliedern der Gruppenleitung sowie für die Beurteilung ihrer Leistungen sicher. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Entwicklung von Kriterien für die Selektion und Ernennung von Kandidaten zuhanden des Verwaltungsrates;
- ♦ Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- ♦ Erarbeitung und Anwendung von Kriterien für die Leistungsbeurteilung der Gruppenleitung in corpore sowie der einzelnen Mitglieder;
- ♦ Erarbeitung von Nachfolgeplänen und deren periodische Überprüfung sowohl für den Fall des altersbedingten als auch des situativen Ausscheidens von Mitgliedern der Gruppenleitung;
- ♦ Sicherstellung der Weiterbildung der Mitglieder der Gruppenleitung.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Ernennung des Leiters Group Internal Audit sowie für die Beurteilung seiner Leistung sicher. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Entwicklung von Kriterien für die Selektion und Ernennung von Kandidaten zuhanden des Verwaltungsrates;
- ♦ Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- ♦ Erarbeitung und Anwendung von Kriterien für die Leistungsbeurteilung des Leiters Group Internal Audit – dies in Zusammenarbeit mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates sowie der Vorsitzenden des Group Audit Committees;
- ♦ Erarbeitung von Nachfolgeplänen und deren periodische Überprüfung sowohl für den Fall des altersbedingten als auch des situativen Ausscheidens des Leiters Group Internal Audit – dies in Zusammenarbeit mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates sowie der Vorsitzenden des Group Audit Committee.

Die Nominierung von Delegierten in die Verwaltungsratsgremien der LLB-Gruppen- und Beteiligungsgesellschaften soll die Durchsetzung der Gruppenstrategie und eine einheitliche Wahrnehmung der LLB-Gruppe nach aussen sicherstellen.

Das Group Nomination & Compensation Committee ist für die Erfüllung der im Gruppenreglement «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrates und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» definierten Aufgaben zuständig.

Das Group Nomination & Compensation Committee hat in Bezug auf die Entschädigungen insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Ausarbeitung von Empfehlungen sowohl für die Festlegung von Grundsätzen als auch für die Errichtung von Reglementen betreffend die Vergütungspolitik der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie der übrigen Mitarbeitenden der Bank zuhanden des Verwaltungsrates;
- ♦ Ausarbeitung und jährliche Überprüfung von Vorschlägen für die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung sowie des Leiters Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;
- ♦ jährliche Überprüfung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards», des gleichnamigen Reglements der LLB AG sowie des Gruppenreglements «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrates und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» zuhanden des Verwaltungsrates;
- ♦ jährliche Überprüfung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung, des Leiters Group Internal Audit sowie der höheren Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance gemäss dem Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und dem gleichnamigen Reglement des Stammhauses zuhanden des Verwaltungsrates nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente.

Das Group Nomination & Compensation Committee hat in Bezug auf das strategische Personalmanagement folgende Aufgaben:

- ♦ Festlegung und periodische Überprüfung der Grundzüge der Personalpolitik;
- ♦ Überprüfung der Prozesse zur systematischen Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung.

Strategieausschuss

Die Festlegung der Strategie der LLB-Gruppe und deren periodische Überprüfung gehören zu den Aufgaben des Verwaltungsrates. Unterstützt wird er dabei vom Strategieausschuss. Dem Ausschuss gehören an:

Name	Funktion
Gabriela Nagel-Jungo *	Vorsitz
Urs Leinhäuser	Mitglied
Karl Sevelda	Mitglied

* Nach dem Rücktritt von Georg Wohlwend als Präsident des Verwaltungsrates ist Gabriela Nagel-Jungo seit 4. November 2020 an seiner Stelle Mitglied sowie Vorsitzende des Strategieausschusses.

Vertretung in Stiftungen

Thomas Russenberger und Richard Senti nehmen als Arbeitgebervertreter Einsitz im Stiftungsrat der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank. Seit Dezember 2018 hat Thomas Russenberger das Präsidium inne.

3.5.3 Arbeitsweise des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse

Verwaltungsrat

Der Präsident des Verwaltungsrates lädt zu den Sitzungen ein, so oft es die Geschäfte erfordern oder wenn ein Mitglied es schriftlich verlangt, jedoch wenigstens viermal jährlich. Mit der schriftlichen Einladung werden den Mitgliedern mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum die Traktandenliste, das Protokoll der letzten Sitzung sowie die wesentlichen Unterlagen zugestellt. In zeitkritischen Fällen können Verwaltungsratssitzungen auch unter Einhaltung kürzerer Fristen anberaumt werden. Die Bestimmung der Dringlichkeit liegt im Ermessen des Präsidenten. Die Verwaltungsratssitzungen werden vom Präsidenten geleitet. Der Verwaltungsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die einfache Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Präsidenten. In dringenden Fällen können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden, wobei alle Verwaltungsratsmitglieder dem Zirkulationsverfahren zustimmen müssen. Ein Zirkularbeschluss ist ebenso verbindlich wie ein an einer Verwaltungsratssitzung zustande gekommener Beschluss. Der Präsident des Verwaltungsrates orientiert die übrigen Mitglieder zeitnah über das Ergebnis der Beschlussfassung.

Sitzungen des Verwaltungsrates können in Form von Präsenz-, Telefon- oder Videokonferenzen abgehalten werden. Die Sitzungen in Form von Telefon- oder Videokonferenzen samt Beschlussfassungen werden ebenso protokolliert wie Präsenzsitzungen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so zu regeln, dass tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte soweit als möglich vermieden werden. Sie sind verpflichtet, dem Präsidenten tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte mitzuteilen. Dies gilt ungeachtet dessen, ob die tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte genereller Art sind oder im Zusammenhang mit einer in einer Sitzung zu diskutierenden Angelegenheit stehen. Der Präsident des Verwaltungsrates entscheidet, ob ein Ausstandsgrund vorliegt. Im Falle eines Ausstandsgrundes darf der Betroffene zwar bei der Beratung, nicht aber bei der Abstimmung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein.

Im Geschäftsjahr 2020 traf sich der Verwaltungsrat der Liechtensteinischen Landesbank AG zu insgesamt elf ordentlichen und fünf ausserordentlichen Sitzungen. Sie dauerten zwischen 0.75 und 7.00 Stunden. Im Anschluss an die ordentliche Sitzung vom Juni 2020 fand eine halbtägige Klausurtagung mit der Gruppenleitung statt. Bei dieser standen der jährliche Strategie-Review StepUp2020 sowie die IT- und die Nachhaltigkeitsstrategie im Zentrum. Gegenstand der ausserordentlichen Verwaltungsratssitzungen waren die Coronapandemie und der Rücktritt des Verwaltungsratspräsidenten.

Datum	Sitzung	Anwesenheit	Dauer in h
21. Februar 2020	ordentliche	alle	6.20
09. März 2020	ordentliche	alle, mit Ausnahme von Urs Leinhäuser	0.75
18. März 2020	ausserordentliche	alle	1.25
27. März 2020	ordentliche	alle	3.75
29. April 2020	ordentliche	alle	4.50
29. Mai 2020	ordentliche	alle	3.75
22. Juni 2020	ordentliche	alle	4.25
22. Juni 2020	Klausurtagung	alle	2.75
21. August 2020	ordentliche	alle	4.75
23. September 2020	ordentliche	alle	4.75
27. Oktober 2020	ordentliche	alle	4.00
01. November 2020	ausserordentliche	alle	1.75
02. November 2020	ausserordentliche	alle	1.75
03. November 2020	ausserordentliche	alle	1.75
16. November 2020	ausserordentliche	alle	3.50
24. November 2020	ordentliche	alle	6.00
18. Dezember 2020	ordentliche	alle	7.00

Group Audit Committee

Die Mitglieder des Group Audit Committee treffen sich mindestens viermal jährlich zu ordentlichen Sitzungen. Diese werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen und dem Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum zuzustellen ist. Die Mitglieder des Group Audit Committee, der Group CEO, der Group CFO, die externe Revision und der Leiter Group Internal Audit können bei der Vorsitzenden des Group Audit Committee die Einberufung von ausserordentlichen Sitzungen beantragen. Das Group Audit Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie Mitglieder der Gruppenleitung, Mitarbeitende von Gesellschaften der LLB-Gruppe, Vertreter der externen Revision, Mitarbeitende von Group Internal Audit oder externe Berater einladen. Der Group CEO, der Group CFO sowie der Leiter Group Internal Audit sind üblicherweise mit beratender Stimme bei den Sitzungen anwesend. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Audit Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2020 trafen sich die Mitglieder des Group Audit Committee zu acht Sitzungen. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
22. Januar 2020	alle	1.25
20. Februar 2020	alle	3.75
28. April 2020	alle	1.00
28. Mai 2020	alle	3.00
15. Juli 2020	alle	1.50
20. August 2020	alle	2.50
24. November 2020	alle	0.25
17. Dezember 2020	alle	3.25

Group Risk Committee

Die Mitglieder des Group Risk Committee treffen sich mindestens viermal jährlich zu ordentlichen Sitzungen. Diese werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen und dem Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum zuzustellen ist. Die Mitglieder des Group Risk Committee, der Group CEO, der Group CFO, die externe Revision, der Leiter Group Internal Audit sowie der Leiter Group Credit & Risk Management können beim Vorsitzenden des Group Risk Committee die Einberufung von ausserordentlichen Sitzungen beantragen. Das Group Risk Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie Mitglieder der Gruppenleitung, die Vorsitzenden der Risk Committees der LLB-Gruppe, andere Mitarbeitende von Gesellschaften der LLB-Gruppe, Vertreter der externen Revision oder externe Berater einladen. Der Group CEO, der Group CFO, der Leiter Group Internal Audit und der Leiter Group Credit & Risk Management sind üblicherweise mit beratender Stimme bei den Sitzungen anwesend. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Risk Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2020 fanden vier ordentliche Sitzungen des Group Risk Committee statt. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
20. Februar 2020	alle	2.00
28. Mai 2020	alle	4.50
20. August 2020	alle	3.50
17. Dezember 2020	alle	4.50

Group Nomination & Compensation Committee

Das Group Nomination & Compensation Committee tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. Die Sitzungen werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen sowie dem Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum zugeht.

Das Group Nomination & Compensation Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie Mitarbeitende des Geschäftsbereichs Group Human Resources, Vertreter der externen Revision oder externe Berater einladen. Der Group CEO nimmt in der Regel mit beratender Stimme an den Sitzungen teil; ausgenommen sind jene Sitzungen, an denen insbesondere Themen besprochen werden, die den Geschäftsbereich Group Internal Audit, die Beurteilung der Leistung des Group CEO oder die Festlegung seiner Vergütung betreffen. Weiter sind der Leiter Group Human Resources sowie der Leiter Group Internal Audit üblicherweise mit beratender Stimme anwesend. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Nomination & Compensation Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2020 trafen sich die Mitglieder des Group Nomination & Compensation Committee zu sieben Sitzungen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
28. Januar 2020	alle	3.00
26. Mai 2020	alle	2.50
25. August 2020	alle	2.00
09. November 2020	alle	2.50
23. November 2020	alle	2.25
07. Dezember 2020	alle	1.50
15. Dezember 2020	alle	0.50

Strategieausschuss

Der Strategieausschuss führte 2020 fünf Sitzungen durch. Diese dienten insbesondere dazu, in Vorbereitung auf die Verwaltungsratssitzungen mit der Gruppenleitung organische und anorganische Wachstumsoptionen sowie relevante Sachverhalte für die Entwicklung der Nachfolgestrategie von StepUp2020 zu erörtern.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
20. April 2020	alle	2.00
15. Mai 2020	alle	0.75
10. September 2020	alle	2.50
20. November 2020	alle	1.50
10. Dezember 2020	alle	3.25

Beschlussfassung in den Ausschüssen

Die Ausschüsse nehmen ausschliesslich vorbereitende beziehungsweise beratende Aufgaben für den Verwaltungsrat wahr. In den Ausschüssen werden Beschlüsse mit der absoluten Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder. Stimmberechtigt sind nur die Mitglieder der Ausschüsse. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitzende. Die Behandlung der Traktanden und insbesondere die gefassten Beschlüsse werden protokolliert. Die Protokolle werden den Sitzungsteilnehmern und den Mitgliedern des Verwaltungsrates zugestellt. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erstatten dem Verwaltungsrat an dessen nächster Sitzung Bericht über die Traktanden, die sie an ihrer letzten Ausschusssitzung behandelt haben, und unterbreiten ihm diejenigen Punkte, über die Beschluss gefasst werden muss. Zudem legen sie dem Verwaltungsrat einmal pro Jahr einen Tätigkeitsbericht vor, aus welchem zusammenfassend die durchgeführten wesentlichen Tätigkeiten sowie die noch offenen Pendenzen hervorgehen.

Selbstevaluation

Der Verwaltungsrat überprüft in der Regel jährlich sowohl seine eigene Leistung als auch jene der Ausschüsse. Mit dieser Überprüfung wird festgestellt, ob der Verwaltungsrat und die Ausschüsse angemessen funktionieren. Die Ergebnisse der Selbstbeurteilung werden schriftlich festgehalten.

Mitte 2020 führte der Verwaltungsrat anhand eines Fragebogens eine Selbstevaluation durch. Die konsolidierten Antworten wurden an der Juni-Sitzung gemeinsam besprochen. Die Gesamtbeurteilung ist äusserst positiv ausgefallen. Die Zusammenarbeit im Verwaltungsrat verläuft sehr gut. Die Diskussionskultur ist konstruktiv und zielführend. Die interdisziplinäre Zusammensetzung und die Altersmischung werden positiv wahrgenommen. Der Verwaltungsrat möchte sich künftig neben den vielen kontrollierenden Traktanden noch mehr mit den gestalterischen Elementen befassen.

3.6 Kompetenzregelung

Dem Verwaltungsrat obliegen die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle der LLB-Gruppe. Ihm kommt die oberste Verantwortung für den Erfolg der LLB-Gruppe und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes für die Aktionäre und Mitarbeitenden sowie für den Schutz der Reputation zu. Er entscheidet über die Strategie der LLB-Gruppe und nimmt in letzter Instanz die Überwachung der Geschäftsführung wahr. Er legt die Risikopolitik der LLB-Gruppe fest und überwacht deren Einhaltung. Zudem überwacht er die Einhaltung der Bestimmungen der anwendbaren Rechtsvorschriften und Regularien. Der Verwaltungsrat entscheidet auf Antrag der Gruppenleitung über die zur Umsetzung der Strategie notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen. Er hat sich über die Finanz- und Risikolage der LLB-Gruppe in geeigneter Art und Weise zu informieren. Dies betrifft auch die gefällten

Entscheidungen innerhalb der Gruppengesellschaften, welche sich in der Praxis auf die Geschäftstätigkeit der LLB-Gruppe auswirken.

Im Rahmen der in den Statuten aufgeführten Pflichten und Befugnisse kommen dem Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben zu:

- ♦ Strategie und Führung;
- ♦ Organisation;
- ♦ finanzielle Führung;
- ♦ Risikopolitik und -management.

In Bezug auf die Strategie und Führung ist der Verwaltungsrat insbesondere verantwortlich für folgende Aufgaben:

- ♦ Festlegung von Leitbild und Werten;
- ♦ Festlegung der Strategie und deren periodische Überprüfung;
- ♦ Festlegung der Führungsstruktur;
- ♦ Entscheid über wesentliche strukturelle Veränderungen;
- ♦ Entscheid über den Einstieg in wichtige neue Geschäftsbereiche oder den Ausstieg aus bestehenden wichtigen Geschäftsbereichen;
- ♦ Zustimmung zur Übernahme oder zum Verkauf von Beteiligungen an anderen Unternehmungen, zur Gründung oder Liquidation von Gruppengesellschaften sowie zur Nominierung deren Verwaltungsräte;
- ♦ Zustimmung zum Kauf oder Verkauf von Liegenschaften mit einem Kaufpreis von mehr als CHF 20 Mio. (oder Gegenwert);
- ♦ Zuweisung von Aufgaben an die Gruppenleitung;
- ♦ Genehmigung aller Angelegenheiten und Geschäftsentscheidungen, welche die vom Verwaltungsrat delegierten Kompetenzen übersteigen.

In Bezug auf die Festlegung der Organisation der Geschäftstätigkeit der LLB-Gruppe und den in diesem Zusammenhang erforderlichen Erlass von Regelwerken und Anweisungen hat der Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ regelmässige Überprüfung der Governance-Prinzipien und der in der Geschäftsordnung festgelegten Führungsstrukturen;
- ♦ Erlass von Reglementen mit gruppenweiter Verbindlichkeit, unter Vorbehalt des jeweiligen lokal anwendbaren Rechts und der Verbindlicherklärung der jeweiligen Gruppengesellschaft, sowie von Reglementen für die LLB;
- ♦ Festlegung der Organisation und Führung von Group Internal Audit samt Erlass des Gruppenreglements «Group Internal Audit», Genehmigung des jährlichen Prüfplans und der jährlichen Zielsetzungen, Behandlung der Berichte von Group Internal Audit und der externen Prüfgesellschaft, Abnahme der Berichterstattung über diesbezügliche Massnahmen sowie Überwachung der Umsetzung derselben;
- ♦ Auswahl, Ernennung und Abberufung des Group CEO, dessen Stellvertreters, der anderen Mitglieder der Gruppenleitung und des Leiters Group Internal Audit sowie deren Leistungsbeurteilung und die Planung der Nachfolge;
- ♦ Aufsicht über den Group CEO und die anderen Mitglieder der Gruppenleitung in Bezug auf die Befolgung der Rechtsvorschriften, Statuten und Regelwerke;
- ♦ Ernennung der Mitglieder der Ausschüsse des Verwaltungsrates aus seiner Mitte und Bestimmung der Vorsitzenden;
- ♦ Regelung der Vergütungsgrundsätze;
- ♦ Festlegung eines Rahmens für den Prozess zur Auswahl und Beurteilung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen;
- ♦ Erlass von Verhaltensregeln für Mitarbeitende und Organe in Bezug auf den Umgang mit Interessenkonflikten sowie von Vorgaben zur Verhinderung der Verwendung vertraulicher Informationen;
- ♦ Erlass eines Verhaltenskodexes für die Mitarbeitenden und Überwachung der Einhaltung;
- ♦ Genehmigung der Besetzung von Verwaltungsräten in den Gruppengesellschaften mit Ausnahme der LLB AG;
- ♦ Entscheidung beziehungsweise Zustimmung hinsichtlich der Ausübung von nebenberuflichen Tätigkeiten durch Mitglieder der Gruppenleitung sowie den Leiter Group Internal Audit;

- ♦ Vorbereitung der Generalversammlung und Ausführung ihrer Beschlüsse.

In Bezug auf die oberste Verantwortung betreffend die Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung der LLB-Gruppe hat der Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Genehmigung der beziehungsweise Zustimmung zu den anwendbaren Rechnungslegungsstandards;
- ♦ Genehmigung der Mittelfristplanung und Budgetierung;
- ♦ Oberaufsicht über die gesamte Eigenmittel- und Liquiditätssteuerung;
- ♦ Genehmigung des konsolidierten Geschäftsberichtes mit konsolidierter Jahresrechnung und konsolidiertem Jahresbericht;
- ♦ Genehmigung des konsolidierten Halbjahresabschlusses;
- ♦ Sicherstellung einer regelmässigen Berichterstattung über den Geschäftsgang und besondere Ereignisse;
- ♦ Festlegung der Ausgabenkompetenzen;
- ♦ Aufsicht über die wirtschaftliche Entwicklung.

In Bezug auf die oberste Verantwortung betreffend Risikopolitik und -management der LLB-Gruppe hat der Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Festlegung der «Rahmen-Risikopolitik» sowie regelmässige Überprüfung der Strategien und Grundsätze für die Übernahme, Steuerung, Überwachung und Minderung der Risiken, denen die LLB-Gruppe ausgesetzt ist;
- ♦ Erlass von Gruppenreglementen über die Grundzüge des Risikomanagements, Festlegung des Risikoappetits und der Risikokontrolle sowie der Zuständigkeit und des Verfahrens für die Bewilligung von risikobehafteten Geschäften, wobei insbesondere Zinsänderungs-, Kredit-, Gegenparteien-, Konzentrations-, Liquiditäts-, Marktpreis- und operationelle Risiken, Risiken einer übermässigen Verschuldung sowie Rechts- und Reputationsrisiken zu identifizieren, steuern, begrenzen und überwachen sind;
- ♦ Bestimmung der Risikotragfähigkeit und Entscheid über die maximale Höhe der Risikodeckungsmasse;
- ♦ Festlegung einer maximalen Verschuldungsquote;
- ♦ Bestimmung und Überwachung des maximal zu tragenden Marktrisikos;
- ♦ Verantwortung für ein adäquates Markt- und Liquiditätsrisikomanagement als integraler Bestandteil der Risikopolitik;
- ♦ Genehmigung des Sanierungsplans;
- ♦ Genehmigung der Kapitalplanung im Rahmen der Mittelfristplanung;
- ♦ mindestens jährliche Festlegung von Gesamtpositionslimiten und Einzellimiten;
- ♦ vierteljährliche Abnahme kommentierter Berichterstattungen hinsichtlich der Risikolage;
- ♦ Erlass eines Gruppenreglements über die Grundlagen der Compliance-Organisation innerhalb der LLB-Gruppe zwecks Schaffung und Durchsetzung eines einheitlichen Verständnisses von Compliance;
- ♦ Festlegung von Kreditkompetenzen, Regelung von Organkrediten und Personalgeschäften sowie Beschlussfassung über Grossengagements inklusive Klumpenrisiken;
- ♦ Beurteilung der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems;
- ♦ Sicherstellung der zeitnahen Beschaffung von Informationen bei unmittelbar drohenden Risiken und Verlusten mit bedeutender Tragweite;
- ♦ Entscheid über Kapitalmarktfinaanzierungen durch Aufnahme von Fremdkapital;
- ♦ Zustimmung zur Anhebung von Rechtsstreitigkeiten, zur Einlegung eines Rechtsmittels mit einem Streitwert von mehr als CHF 10 Mio. sowie zum Abschluss von gerichtlichen und aussergerichtlichen Vergleichen in Höhe von mehr als CHF 10 Mio.;
- ♦ Schutz der Reputation.

Die Gruppenleitung übernimmt unter dem Vorsitz des Group CEO die Führungsverantwortung für die LLB-Gruppe. Sie besteht aus sechs Mitgliedern: den drei Leitern der Marktdivisionen Privat- und Firmenkunden, Private Banking und Institutional Clients sowie dem Group CFO, dem Group COO und dem Group CEO. Die Gruppenleitung tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens einmal pro Monat.

Die LLB-Gruppe betreibt ihr Geschäft im Rahmen der drei marktorientierten Divisionen Privat- und Firmenkunden, Private Banking und Institutional Clients sowie der Shared-Service-Funktionen Group CFO und Group COO. Für die operative Führung der Divisionen sind die Divisionsleiter zuständig.

Die Leiter der marktorientierten Divisionen sind für die übergreifende Zusammenarbeit ihrer Geschäftsbereiche verantwortlich und repräsentieren die LLB-Gruppe gegenüber der Öffentlichkeit und anderen Anspruchsgruppen in den für sie relevanten Märkten beziehungsweise gegenüber den relevanten Kundengruppen. Sie implementieren und koordinieren gemeinsam mit den Leitern der Divisionen Group CFO und Group COO sowie den Leitern der Geschäftsbereiche die Strategie ihrer Division.

Die Leiter der Divisionen schaffen die organisatorischen Voraussetzungen, um die der Division zugeteilten Geschäftsbereiche über alle LLB-Gruppengesellschaften hinweg zu führen. Sie koordinieren untereinander aktiv sämtliche Geschäftstätigkeiten.

Die Gruppenleitung erlässt unter Berücksichtigung des lokalen Rechts die für den Betrieb und die Führung der Divisionen notwendigen Regelwerke, sofern die entsprechende Kompetenz nicht beim Verwaltungsrat liegt. Die Regelwerke können für einzelne oder mehrere Divisionen beziehungsweise LLB-Gruppengesellschaften unmittelbar verbindlich sein.

Zusätzlich zu den in den Statuten aufgeführten Pflichten und Befugnissen kommen der Gruppenleitung insbesondere folgende Aufgaben zu:

- ♦ operative Führung;
- ♦ Strategieumsetzung;
- ♦ Risikomanagement.

Die Gruppenleitung

- ♦ setzt die Gruppenreglemente und Beschlüsse des Verwaltungsrates um;
- ♦ unterrichtet den Verwaltungsrat, dessen Ausschüsse und insbesondere den Präsidenten regelmässig über den Geschäftsgang und wichtige Ereignisse;
- ♦ erlässt weitere Regelwerke für die Geschäftsführung;
- ♦ koordiniert das Produktangebot und stimmt die Preis- und Konditionenpolitik für die angebotenen Produkte sowie Dienstleistungen ab;
- ♦ genehmigt die Errichtung und Aufhebung von Geschäftsstellen, Zweigniederlassungen und Repräsentanzen, sofern dies explizit in der Strategie vorgesehen ist;
- ♦ ist ermächtigt, im Einzelfall Personal- und Sachaufwand von Gruppengesellschaften von mehr als CHF 0.25 Mio. bis zu CHF 1 Mio. zu bewilligen und – unter vorgängiger Orientierung des Präsidenten des Verwaltungsrates – Investitionen von Gruppengesellschaften von mehr als CHF 0.5 Mio. bis zu CHF 3 Mio. ausserhalb des durch den Verwaltungsrat verabschiedeten Budgets freizugeben. Der Präsident entscheidet über die Vorlage an den Verwaltungsrat;
- ♦ überwacht laufend die Entwicklungen in den Divisionen und Geschäftsbereichen und leitet Massnahmen zur Problembehandlung ein;
- ♦ überwacht laufend die Finanzberichterstattung und Risikolage.

Die Gruppenleitung

- ♦ unterbreitet dem Verwaltungsrat und den zuständigen Ausschüssen Vorschläge für die Organisation der Geschäftstätigkeit der LLB-Gruppe im Allgemeinen sowie Anträge für einzelne Geschäfte der LLB-Gruppe im Besonderen, soweit diese die Kompetenzen der Gruppenleitung übersteigen; diese Anträge betreffen in erster Linie:
 - ♦ die Festsetzung und periodische Überprüfung der Strategie sowie die Bestimmung der Ressourcen zur Umsetzung der Strategie und zur Erreichung der Unternehmensziele;
 - ♦ Beteiligungen, Gruppengesellschaften, Geschäftsstellen, Zweigniederlassungen und Repräsentanzen;
 - ♦ die Mittelfristplanung;
 - ♦ das jährliche Kosten- und Ertragsbudget;
 - ♦ die Steuerung der Eigenen Mittel;
 - ♦ die finanzielle Berichterstattung und die Geschäftsberichte;

- ♦ definiert in Ausführung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie Ziele für die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsgang, stellt sicher, dass Entscheidungen in hoher Qualität zeitgerecht getroffen werden und überwacht die Umsetzung von Entscheidungen.

Die Gruppenleitung

- ♦ setzt eine effiziente Aufbau- und Ablauforganisation sowie ein wirkungsvolles internes Kontrollsystem zur Vermeidung und Limitierung von Risiken aller Art auf;
- ♦ hat im Rahmen der Risikopolitik der LLB-Gruppe insbesondere folgende Aufgaben:
 - ♦ Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der vom Verwaltungsrat genehmigten Risikopolitik und Risikoreglemente;
 - ♦ Steuerung aller wesentlichen Risiken;
 - ♦ angemessene Bewertung der Vermögenswerte;
 - ♦ Verwendung externer und interner Modelle zur Steuerung und Überwachung wesentlicher Risiken;
 - ♦ Sicherstellung einer angemessenen und umfassenden Berichterstattung über die Risikolage an den Verwaltungsrat gemäss den Vorgaben der Risikopolitik;
 - ♦ Entscheid über die Besetzung der Risikokomitees der LLB-Gruppe.

Der Group CEO ist die höchste geschäftsleitende Führungsinstanz in der LLB-Gruppe. Er hat insbesondere die Gesamtverantwortung für die Entwicklung und Umsetzung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie der LLB-Gruppe und der Divisionen. Er vertritt die Gruppenleitung gegenüber dem Verwaltungsrat und gegen aussen.

Der Group CEO

- ♦ stellt die kohärente Leitung und Entwicklung der LLB-Gruppe sowie die Durchsetzung der vom Verwaltungsrat festgesetzten und periodisch überprüften Strategie sicher;
- ♦ setzt Ziele für die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsgang;
- ♦ stellt sicher, dass Entscheidungen in hoher Qualität und zeitgerecht getroffen werden;
- ♦ stellt sicher, dass die Zielvorgaben der Mitglieder der Gruppenleitung mit den Zielsetzungen der Geschäftstätigkeit im Einklang stehen;
- ♦ unterbreitet dem Verwaltungsrat Empfehlungen betreffend Vergütungsprinzipien in der LLB-Gruppe;
- ♦ überwacht die Umsetzung von getroffenen Entscheidungen;
- ♦ überwacht die Ausführung der Beschlüsse des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse;
- ♦ ist in Abstimmung mit dem Verwaltungsratspräsidenten für die konkrete Planung der Nachfolge auf Gruppenleitungsebene zuständig und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Nomination von Gruppenleitungsmitgliedern mit Ausnahme des Group CEO.

3.7 Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Gruppenleitung

Der Präsident des Verwaltungsrates wird über die Traktandenliste der Gruppenleitungssitzungen informiert und erhält die Protokolle. Er nimmt bei Bedarf mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Zweck ist die gegenseitige Information und die Meinungsbildung über wichtige Themen.

Die Berichterstattung der Gruppenleitung an den Verwaltungsrat, die jeweils zuständigen Ausschüsse des Verwaltungsrates und insbesondere an den Präsidenten erfolgt grundsätzlich durch den Group CEO. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind für die angemessene Berichterstattung an den Group CEO zuhanden des Verwaltungsrates besorgt. Dieser stellt sicher, dass der Verwaltungsratspräsident und der Verwaltungsrat beziehungsweise dessen Ausschüsse zeitgerecht sowie in angemessener Art und Weise informiert werden. Der Group CEO berichtet dem Verwaltungsrat regelmässig über die aktuelle Geschäftsentwicklung und über wichtige Geschäftsangelegenheiten einschliesslich aller Themen, die in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Verwaltungsrates fallen.

Der Group CEO nimmt in der Regel, und zwar mit beratender Stimme, an den Sitzungen des Verwaltungsrates teil, informiert diesen über den Geschäftsgang sowie über besondere Ereignisse und

steht für die Erteilung von Auskünften zur Verfügung. Der Group CFO berichtet dem Verwaltungsrat regelmässig über den Bereich Finanzen und Risikomanagement sowie die ordnungsgemässe Umsetzung der Risikopolitik. Die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung sind bei den sie betreffenden Traktanden vertreten. Der Group CEO und der Group CFO nehmen in der Regel mit beratender Stimme an den Sitzungen des Group Audit Committee und des Group Risk Committee teil.

Der Group CEO informiert den Präsidenten des Verwaltungsrates bei Bedarf auch ausserhalb der Sitzungen des Verwaltungsrates über den Geschäftsgang und besondere Ereignisse. Der Präsident hat dem Verwaltungsrat über wichtige Ereignisse Bericht zu erstatten.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrates kann in den Sitzungen Auskunft über sämtliche Angelegenheiten der LLB-Gruppe verlangen. Auch ausserhalb der Sitzungen hat jedes Mitglied des Verwaltungsrates ein Anrecht, von den Mitgliedern der Gruppenleitung Auskunft über den Geschäftsgang und – mit Ermächtigung des Präsidenten des Verwaltungsrates – über einzelne Geschäftsvorfälle zu erhalten.

Interne Steuerung und Kontrolle

Die LLB-Gruppe verfügt für die Banksteuerung über standardisierte Systeme. Daraus werden quantitative und qualitative Daten für die Gruppenleitung sowie in konzentrierter Form für den Verwaltungsrat erzeugt. Dieser kann sich dadurch ein Bild über die massgeblichen Entwicklungen – wie Geschäftsgang, Ertragslage, Budgetausnützung, Bilanzentwicklung, Liquidität, Risikolage und Erfüllung der Eigenkapitalerfordernisse – machen. Vierteljährlich nimmt der Verwaltungsrat die kommentierten Berichterstattungen zu Finanzen und Risikomanagement ab.

Zur Ausübung seiner Aufsichts- und Kontrollfunktion steht dem Verwaltungsrat zusätzlich der Geschäftsbereich Group Internal Audit zur Seite. Dieser ist direkt dem Präsidenten des Verwaltungsrates unterstellt. Er hat offenen, direkten und uneingeschränkten Zugang zu den Präsidenten der Verwaltungsräte der LLB-Gruppengesellschaften sowie zum Group Audit Committee und zum Group Risk Committee. Group Internal Audit ist unabhängig in der Berichterstattung, untersteht fachlich keinem Weisungsrecht oder sonstigen Beschränkungen und hat innerhalb der LLB-Gruppe ein uneingeschränktes Informations- und Akteneinsichtsrecht. Group Internal Audit nimmt bei allen konsolidierungspflichtigen Gesellschaften der Gruppe die Funktion der internen Revision wahr und liefert dem Verwaltungsrat respektive dem jeweiligen Verwaltungsrat der Gruppengesellschaft die Entscheidungsgrundlagen zur Beurteilung, ob ein wirksames internes Kontrollsystem besteht und die Risiken angemessen überwacht werden. Soweit eine Gruppengesellschaft über eine eigene interne Revision verfügt, ist diese funktional dem Leiter Group Internal Audit unterstellt. Group Internal Audit beurteilt unabhängig, objektiv und systematisch:

- ♦ die Wirksamkeit der Prozesse zur Definition der Strategien und Grundsätze der Risikopolitik sowie die allgemeine Einhaltung der genehmigten Strategie;
- ♦ die Wirksamkeit der Governance-Prozesse;
- ♦ die Wirksamkeit des Risikomanagements einschliesslich der Beurteilung, ob die Risiken adäquat identifiziert und bewirtschaftet werden;
- ♦ die Wirksamkeit der internen Kontrollen, insbesondere ob diese im Verhältnis zu den eingegangenen Risiken angemessen sind;
- ♦ gegebenenfalls die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Massnahmen zur Risikoreduktion oder -verminderung;
- ♦ die Zuverlässigkeit und Vollständigkeit von finanziellen und operationellen Informationen (das heisst, ob Aktivitäten richtig und vollständig erfasst sind) sowie die Qualität der zugrunde liegenden Daten und Modelle;
- ♦ die Einhaltung von rechtlichen und regulatorischen Anforderungen sowie von internen Regelwerken und Verträgen.

Die Pflichten und Befugnisse von Group Internal Audit sind in einem besonderen Reglement festgelegt. Die Planung der jährlichen Prüfungen erfolgt aufgrund der Beurteilung der Risiken und Kontrollen und orientiert sich bei der langfristigen Abdeckung an einem Prüfinventar.

Zur Vermeidung von Doppelspurigkeiten und zur Optimierung der Kontrolle werden die Prüfungspläne mit der gesetzlichen Revisionsstelle abgestimmt. Der Prüfplan sowie der Personalbedarfsplan werden vom Group Audit Committee begutachtet und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Ergebnisse jeder Prüfung werden in einem schriftlichen Revisionsbericht festgehalten. Die Revisionsberichte des Stammhauses und aller LLB-Gruppengesellschaften werden dem Präsidenten des Verwaltungsrates, den Mitgliedern des Group Audit Committee und des Group Risk Committee, der Gruppenleitung, dem Leiter Group Credit & Risk Management, dem Leiter Group Legal & Compliance sowie der externen Revisionsgesellschaft zugestellt. Der Leiter Group Internal Audit verfasst vierteljährlich einen Bericht zuhanden des Group Audit Committee, der Gruppenleitung und der verantwortlichen Gremien der weiteren Banken der LLB-Gruppe sowie jährlich einen schriftlichen Tätigkeitsbericht zuhanden des Verwaltungsrates. Bei besonderen Feststellungen, die aufgrund ihrer Priorität keinen Aufschub erlauben, informiert der Leiter Group Internal Audit umgehend den Präsidenten des Verwaltungsrates. Group Internal Audit überwacht ausserdem in regelmässigen Abständen die Behebung der festgestellten Mängel sowie die Umsetzung der Empfehlungen und berichtet dem Group Audit Committee darüber.

Risikomanagement

Der proaktive Umgang mit Risiken ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und stellt die Risikotragfähigkeit der LLB-Gruppe sicher. Diese misst einem proaktiven und ganzheitlichen Chancen- / Risikomanagement einen hohen Stellenwert bei. Im Rahmen der Risikopolitik erlässt der Verwaltungsrat Richtlinien und Reglemente über die Grundsätze des Risikomanagements und setzt so qualitative und quantitative Standards zur Risikoverantwortung, zum Risikomanagement sowie zur Risikolimitierung und Risikokontrolle.

Die LLB-Gruppe bewirtschaftet Risiken nach strategischen Vorgaben. Zur Bewertung und Steuerung von Risiken werden detaillierte, qualitative und quantitative Standards für Risikoverantwortung, Risikomanagement und Risikokontrolle verwendet. Mit den für eine Bank wichtigen Grössen Eigenkapital und Liquidität befassen wir uns mittels «Internal Capital Adequacy Assessment Process» (ICAAP) sowie «Internal Liquidity Adequacy Assessment Process» (ILAAP). Damit wird sichergestellt, dass stets genügend Eigenkapital und Liquidität zur Abdeckung aller wesentlichen Risiken vorhanden sind.

Die Risikomanagementfunktion nimmt der Geschäftsbereich Group Credit & Risk Management wahr. Er verfolgt den Umgang mit Risiken, denen die LLB-Gruppe ausgesetzt ist oder sein könnte, einschliesslich der Risiken aus dem makroökonomischen Umfeld. Group Credit & Risk Management ist von den operativen Geschäftsbereichen unabhängig und hat innerhalb des gesetzlichen Rahmens gruppenweit ein uneingeschränktes Informations- und Akteneinsichtsrecht. Der Leiter des Geschäftsbereichs Group Credit & Risk Management verfügt über einen direkten Zugang zum Group Risk Committee und ist dem Group CFO unterstellt. Die Hauptaufgaben sind:

- ♦ Sicherstellung eines vollständigen Überblicks über das gesamte Risikospektrum, insbesondere über die Ausprägung der vorhandenen Risikoarten und die Risikolage;
- ♦ Ausarbeitung der Risikopolitik sowie Vorbereitung und Analyse aller wesentlichen Entscheidungen zum Risikomanagement;
- ♦ Erkennung und Messung aller wesentlichen Risiken sowie Berichterstattung an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung;
- ♦ ständige Überprüfung der Wirksamkeit von Risikosteuerungsmassnahmen.

Das Group Risk Committee lädt die Verantwortlichen für Risikomanagement zur quartalsweisen Besprechung des Risikostatus ein. Deren Berichte werden halbjährlich zu einem Gesamtrisikoreport der LLB-Gruppe zusammengefasst, der vom Verwaltungsrat behandelt wird. Weitere Angaben zum Risikomanagement finden sich im Kapitel «Finanz- und Risikomanagement» sowie im [Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung der LLB-Gruppe](#).

Compliance

Die Mitarbeitenden der LLB-Gruppe sind zur Compliance verpflichtet, das heisst zur Einhaltung aller gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorschriften sowie zur Beachtung von marktüblichen Standards und Standesregeln. Die Verantwortung für die Organisation und Sicherstellung der gruppenweiten Compliance liegt beim Verwaltungsrat. Er hat dazu ein Gruppenreglement «Compliance Management der Gruppe» über die Grundlagen der Compliance-Organisation zwecks Schaffung und Durchsetzung eines einheitlichen Compliance-Verständnisses erlassen. Für die Umsetzung und Einhaltung von Compliance ist die Gruppenleitung zuständig. Sie wird dabei von den Compliance-

Funktionen in der LLB-Gruppe unterstützt. Diese werden vom Leiter des Geschäftsbereichs Group Legal & Compliance geführt und sind von den operativen Geschäftsbereichen unabhängig. Der Leiter Group Legal & Compliance verfügt über einen direkten Zugang zum Group Risk Committee. Er erstellt für das Group Risk Committee und den Verwaltungsrat jährlich einen schriftlichen Tätigkeitsbericht und rapportiert ihnen zweimal jährlich eine Risikoanalyse als Einschätzung der wesentlichen Compliance-Risiken und die daraus abgeleiteten Massnahmen und Empfehlungen. Ausserhalb der ordentlichen Berichterstattung informiert er das Group Risk Committee zeitnah über schwerwiegende Verletzungen der Compliance beziehungsweise über Sachverhalte von grosser wirtschaftlicher oder sonstiger Tragweite und unterstützt es bei der Wahl der zu treffenden Anordnungen oder Massnahmen (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement»).

4 Gruppenleitung

4.1 Mitglieder

Die Organisationsstruktur der LLB-Gruppe ist konsequent nach den Kunden- und Marktbedürfnissen ausgerichtet. Dazu bestehen auf Gruppenleitungsebene die Marktdivisionen Privat- und Firmenkunden, Private Banking sowie Institutional Clients. Ebenfalls zur Gruppenleitungsebene gehören der Group Chief Financial Officer, der Group Chief Operating Officer sowie der Group Chief Executive Officer.



Roland Matt*
Group Chief Executive Officer
1970, FL

Eintritt in die Gruppenleitung:
2009

Ausbildung:

- ♦ Betriebsökonom FH, 1995
- ♦ Eidg. dipl. Finanzanalytiker und Vermögensverwalter, 1999
- ♦ Eidg. dipl. Finanz- und Anlageexperte, 2002

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Leiter Research bei der VP Bank AG, Vaduz, 1999
- ♦ Bereichsleiter Asset Management bei der VP Bank AG, Vaduz, 2000 – 2001
- ♦ Projektleiter Family Office bei der VP Bank AG, Vaduz, 2002

Liechtensteinische Landesbank:

- ♦ Bereichsleiter Investment Services, 2002 – 2006
- ♦ Leiter der Geschäftseinheit Kunden Inland, 2007 – 2008
- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 2009
- ♦ Leiter der Geschäftsfelder Markt Inland und Markt Institutionelle, 2009 – März 2011
- ♦ Leiter des Geschäftsfeldes Markt International, April 2011 – Januar 2012
- ♦ Stellvertretender Vorsitzender der Gruppen- und Geschäftsleitung, April 2011 – Januar 2012
- ♦ Group Chief Executive Officer, seit Januar 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied)

Weitere Funktionen:

- ♦ Vorstandsmitglied des Liechtensteinischen Bankenverbandes
- ♦ Vorstandsmitglied der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer
- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG
- ♦ Präsident des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



Urs Müller**
Leiter Division Privat- und Firmenkunden,
Stellvertreter des Group Chief Executive Officer
1962, FL / CH

Eintritt in die Gruppenleitung:
2011

Ausbildung:

- ♦ Lizentiat der Rechtswissenschaften an der Hochschule St. Gallen, 1993

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Auditor am Bezirksgericht Unterrheintal und ausserordentlicher Gerichtsschreiber am Bezirksgericht Oberrheintal, 1993 – 1995

Liechtensteinische Landesbank:

- ♦ Rechtskonsulent, 1995 – 1998
- ♦ Bereichsleiter Recht / Compliance, 1998 – 2006
- ♦ Leiter der Geschäftseinheit Institutionelle Kunden, 2007 bis April 2011
- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit April 2011
- ♦ Leiter der Geschäftsfelder Markt Inland und Markt Institutionelle, April 2011 – Juni 2012
- ♦ Leiter der Division Institutional Clients, Juli 2012 – Juni 2016
- ♦ Leiter der Division Privat- und Firmenkunden, seit Juli 2016
- ♦ Stellvertreter des Group Chief Executive Officer, seit Juli 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ♦ Bank Linth LLB AG (Präsident)
- ♦ LLB Asset Management AG (Mitglied)
- ♦ LLB Berufliche Vorsorge AG, Lachen (Präsident)

Weitere Funktion:

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



Gabriel Brenna ***

**Leiter Division Private Banking
1973, CH / I**

Eintritt in die Gruppenleitung:
2012

Ausbildung:

- ♦ M. Sc., Electrical Engineering, Ecole polytechnique fédérale de Lausanne, 1998
- ♦ Ph. D., Electrical Engineering, Semiconductors, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, 2004

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Projektleiter, Philips Semiconductors, Zürich, 1998 – 1999
- ♦ Forschung und Lehre, ETH Zürich, 2000 – 2004
- ♦ Senior Projektleiter, Advanced Circuit Pursuit, Zollikon, 2002 – 2004
- ♦ McKinsey & Company, Zürich und London, zuletzt als Partner und Leiter Schweizer Private Banking und Risk Management Practice, 2005 – September 2012

Liechtensteinische Landesbank:

- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Oktober 2012
- ♦ Leiter der Division Private Banking, seit Oktober 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Vorsitzender des Aufsichtsrates)
- ♦ Bank Linth LLB AG (Mitglied)
- ♦ LLB Asset Management AG (Vizepräsident)
- ♦ LLB Services (Schweiz) AG (Präsident)

Weitere Funktion:

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



Natalie Flatz

**Leiterin Division Institutional Clients
1977, AT**

Eintritt in die Gruppenleitung:
2016

Ausbildung:

- ♦ Mag. iur., Universität Innsbruck, 2000
- ♦ Executive Master of European and International Business Law, Universität St. Gallen, 2006
- ♦ Diploma of Advanced Studies (DAS) in Banking, 2017

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Juristische Mitarbeiterin beim Liechtensteinischen Bankenverband, 2003 – 2005
- ♦ Private-Labeling-Kundenberaterin bei der liechtensteinischen Fondsleitungsgesellschaft IFOS, 2006 – 2007
- ♦ Geschäftsleitungsmitglied der Fondsleitungsgesellschaft IFOS, 2008 – 2011

Liechtensteinische Landesbank:

- ♦ Leiterin der Geschäftseinheit Institutionelle Kunden, 2011 – Juni 2012
- ♦ Leiterin des Geschäftsbereichs Fund Services, Juli 2012 – Juni 2016
- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Juli 2016
- ♦ Leiterin der Division Institutional Clients, seit Juli 2016

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ♦ LLB Fund Services AG (Präsidentin)
- ♦ LLB Swiss Investment AG (Präsidentin)
- ♦ LLB Asset Management AG (Präsidentin)
- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied)
- ♦ LLB Invest KAG (Mitglied)
- ♦ LLB Invest AGmvK (Mitglied)

Weitere Funktion:

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



Patrick Fürer
Group Chief Operating Officer
1965, CH

Eintritt in die Gruppenleitung:
2019

Ausbildung:

- ♦ Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule St. Gallen, 1990
- ♦ Dr. oec. HSG, Hochschule St. Gallen, 1993

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ IT-Projekt Controller und Leiter Controlling IT-Division bei der Schweizerischen Bankgesellschaft, Zürich, 1991 – 1994
- ♦ Stabschef Trading & Sales bei der Schweizerischen Bankgesellschaft, Zürich, 1995 – 1998
- ♦ COO bei der WestLB Panmure, London, 1998 – 2002
- ♦ CEO bei der WestLB Panmure, London, 2002 – 2003
- ♦ Group Head of Operations bei der WestLB AG, Düsseldorf, London, 2003 – 2006
- ♦ Mitglied der Geschäftsleitung und Departementsleiter EDV und Abwicklung bei der Raiffeisen Schweiz, St. Gallen, 2007 – 2008
- ♦ Mitglied der Geschäftsleitung und COO bei der Bank Morgan Stanley AG, Zürich, 2009 – Februar 2016
- ♦ CEO der Bank Morgan Stanley AG, Zürich, März 2016 – Juni 2017
- ♦ CFO bei der Notenstein La Roche Privatbank AG, St. Gallen, Juli – September 2017
- ♦ CEO bei der Notenstein La Roche Privatbank AG, St. Gallen, Oktober 2017 – Dezember 2018

Liechtensteinische Landesbank:

- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Januar 2019
- ♦ Group Chief Operating Officer, seit Januar 2019

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied)

Weitere Funktion:

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



Christoph Reich
Group Chief Financial Officer
1974, CH

Eintritt in die Gruppenleitung:
2012

Ausbildung:

- ♦ Eidg. dipl. Betriebsökonom FH, St. Gallen, 1999
- ♦ Executive MBA HSG, St. Gallen, 2009

Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Kaufmännische Berufslehre bei der St. Galler Kantonalbank, Buchs (SG), 1990 – 1993
- ♦ Anlageberater für Privatkunden, St. Galler Kantonalbank, Wil (SG), 1994 – 1996
- ♦ Senior Consultant, KPMG Consulting (ab Oktober 2002 Bearing Point), Zürich, 1999 – Mitte 2003
- ♦ Teamleiter Budget and Management Services, Asian Development Bank, Manila (Philippinen), 2003 – 2006
- ♦ Partner der Syndeo AG, Leiter Rechnungswesen und Controlling für Banken, Horgen (ZH), Ende 2006 – Oktober 2010

Liechtensteinische Landesbank:

- ♦ Leiter des Stabs Group Finance & Risk, November 2010 – Januar 2012
- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Januar 2012
- ♦ Chief Financial Officer, Januar 2012 – Juni 2012
- ♦ Group Chief Financial Officer, seit Juli 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates)
- ♦ Bank Linth LLB AG (Mitglied)
- ♦ LLB Asset Management AG (Mitglied)
- ♦ LLB Verwaltung (Schweiz) AG (Präsident)
- ♦ LLB Holding AG (Präsident)

Weitere Funktion:

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»
- ♦ Mitglied der Liechtensteinischen Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungs-Stiftung (EAS)

^o Group CEO Roland Matt hat sich am 25. Januar 2021 entschieden, die LLB-Gruppe zu verlassen und eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Er hat sein Amt mit sofortiger Wirkung niedergelegt.

^{oo} Urs Müller, stellvertretender Group CEO und Leiter der Division Privat- und Firmenkunden, hatte vom 26. Januar bis 28. Februar 2021 interimistisch die Funktion des Group CEO inne.

^{ooo} Gabriel Brenna ist per 1. März 2021 vom Verwaltungsrat zum neuen Group CEO ernannt worden. Bis auf Weiteres wird er die Leitung der Division Private Banking weiterführen.

4.2 Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Ausser den unter 4.1 aufgeführten Mandaten üben die Mitglieder der Gruppenleitung keine Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien bedeutender liechtensteinischer, schweizerischer und ausländischer Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des privaten und des öffentlichen Rechts aus. Sie nehmen auch keine dauernden Leitungs- und Beraterfunktionen für wichtige liechtensteinische, schweizerische oder ausländische Interessengruppen wahr und bekleiden weder amtliche Funktionen noch politische Ämter.

4.3 Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Liechtensteinische Landesbank AG untersteht nicht der Schweizer Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Sie hat keine statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten erlassen.

4.4 Managementverträge

Die Liechtensteinische Landesbank hat keine Managementverträge abgeschlossen.

5 Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen

Die Angaben über Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen finden sich im [Vergütungsbericht](#).

6 Mitwirkungsrechte der Aktionäre

6.1 Stimmrechtsbeschränkung und -vertretung

An der Generalversammlung der Liechtensteinischen Landesbank berechtigt jede Aktie zu einer Stimme. Aufgrund von Art. 306a ff. PGR sind die von der Liechtensteinischen Landesbank und deren Tochtergesellschaften gehaltenen LLB-Aktien (288'410 Stück per 31. Dezember 2020) vom Stimmrecht ausgenommen. Darüber hinaus bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen.

Jeder Aktionär hat verschiedene Möglichkeiten, sich an der Generalversammlung zu beteiligen. Er kann seine Aktien an der Generalversammlung selbst vertreten oder diese mittels schriftlicher Vollmacht durch einen anderen stimmberechtigten Aktionär vertreten lassen. Über die Anerkennung der Vollmacht entscheidet der Vorsitzende der Generalversammlung. Eine als Vertreter handelnde Person kann die Vertretung für mehr als einen Aktionär wahrnehmen und für die von ihr vertretenen Aktien jeweils unterschiedlich abstimmen. Aktionäre können ihre Stimme auch schriftlich oder mittels elektronischer Kommunikation vor der Generalversammlung (Briefwahl) abgeben. Aufgrund dieser vielfältigen Möglichkeiten der Stimmrechtsausübung verzichtet die Liechtensteinische Landesbank darauf, einen unabhängigen Stimmrechtsvertreter gemäss Art. 18 Abs. 1 der Statuten (www.llb.li/statuten) zu benennen. Sie ist von der diesbezüglichen Bestimmung der VegüV nicht betroffen.

6.2 Statutarische Quoren

Die Generalversammlung ist beschlussfähig, wenn die Hälfte des Aktienkapitals vertreten ist. Der Verwaltungsrat kann beschliessen, dass die Aktionäre ihre Stimmen schriftlich oder mittels elektronischer Kommunikation vor der Generalversammlung abgeben dürfen. Stimmt ein Aktionär vor der Generalversammlung ab (Briefwahl), gilt sein Aktienkapital für die Zwecke dieses Quorums als vertreten. Bei Beschlussunfähigkeit ist innert zwei Wochen eine weitere Generalversammlung einzuberufen, die unabhängig von der Anzahl der vertretenen Aktien beschliesst, soweit Gesetz und Statuten nicht zwingend etwas anderes vorsehen.

Sofern die gesetzlichen Bestimmungen nicht zwingend etwas anderes vorschreiben, fasst die Generalversammlung ihre Beschlüsse und nimmt ihre Wahlen mit der absoluten Mehrheit der abgegebenen Stimmen vor.

6.3 Einberufung der Generalversammlung

Der Verwaltungsrat beruft unter Einhaltung einer Frist von dreissig Tagen die ordentliche Generalversammlung ein, die innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres stattfindet. Er hat die Einladung auf der Webseite der Gesellschaft sowie allenfalls in weiteren, von ihm zu bezeichnenden Medien bekannt zu machen. Die Einladung muss den gemäss Gesetz vorgeschriebenen Inhalt aufweisen und insbesondere die Verhandlungsgegenstände und die Anträge sowie bei Wahlen die Namen der vorgeschlagenen Kandidaten enthalten.

Sofern es im dringenden Interesse der Liechtensteinischen Landesbank liegt oder auf Verlangen von Aktionären, die mindestens 10 Prozent des Aktienkapitals vertreten und dies schriftlich sowie unter Angabe des Zwecks der Einberufung verlangen, lädt der Verwaltungsrat zu einer ausserordentlichen Generalversammlung ein.

6.4 Traktandierung

Die Traktandierung der Verhandlungsgegenstände für die Generalversammlung erfolgt gemäss Art. 14 der Statuten der Liechtensteinischen Landesbank (www.llb.li/statuten) durch den Verwaltungsrat. Die Generalversammlung kann nur über jene Geschäfte beschliessen, die in der Traktandenliste enthalten sind; ausgenommen von dieser Bestimmung ist ein Antrag zur Einberufung einer ausserordentlichen Generalversammlung.

Aktionäre, die zusammen mindestens 5 Prozent des Aktienkapitals vertreten, können unter Angabe eines Beschlussantrags die Traktandierung eines Verhandlungsgegenstands für die Generalversammlung verlangen. Traktandierungsanträge müssen spätestens 21 Tage vor dem Tag der Generalversammlung eingehen. Der Verwaltungsrat macht die geänderte Traktandenliste spätestens am dreizehnten Tag vor der Generalversammlung bekannt.

Aktionäre, die zusammen mindestens 5 Prozent des Aktienkapitals vertreten, haben das Recht, vor der Generalversammlung Anträge zu Traktanden einzubringen, die auf der Traktandenliste stehen oder ergänzend in diese aufgenommen werden. Im Übrigen kann jeder Aktionär während der Generalversammlung Anträge zu traktandierten Gegenständen stellen.

6.5 Eintragungen im Aktienbuch

Die Liechtensteinische Landesbank hat ausschliesslich auf den Namen lautende Aktien emittiert. Sie führt über die Eigentümer der Aktien ein Aktienbuch. Erwerber von Namenaktien werden auf Gesuch als Aktionäre mit Stimmrecht im Aktienbuch eingetragen, wenn sie ausdrücklich erklären, diese Aktien im eigenen Namen und für eigene Rechnung erworben zu haben. Ist der Erwerber nicht bereit, eine solche Erklärung abzugeben, kann der Verwaltungsrat die Eintragung mit Stimmrecht verweigern. In Anwendung von Art. 5a der Statuten (www.llb.li/statuten) hat der Verwaltungsrat festgelegt, dass Nominee-Eintragungen ohne Abgabe der erwähnten Erklärung generell ohne Stimmrecht erfolgen. Um die Stimmrechte an der Generalversammlung ausüben zu können, muss die Eintragung im Aktienbuch bis spätestens drei Arbeitstage vor dem Tag der Generalversammlung erfolgen. Der Aktienregisterschluss für die Generalversammlung vom Freitag, 7. Mai 2021, wurde dementsprechend auf Montag, 3. Mai 2021, 17.00 Uhr, festgelegt. Vom 4. bis und mit 7. Mai 2021 werden keine Eintragungen ins Aktienbuch vorgenommen.

7 Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

Bei der Liechtensteinischen Landesbank handelt es sich um eine nach liechtensteinischem Recht konzessionierte Bank mit Sitz im Fürstentum Liechtenstein. Als liechtensteinische Bank, die an der SIX Swiss Exchange kotiert ist, finden auf die Liechtensteinische Landesbank AG neben den liechtensteinischen Gesetzen auch verschiedene Schweizer Regularien Anwendung. Die Bestimmungen betreffend die Offenlegung bedeutender Aktionäre werden seit 1. Januar 2016 im Finanzmarktinfrastrukturgesetz (FinfraG) und in der Finanzmarktinfrastrukturverordnung (FinfraV) geregelt und gelten auch für die LLB.

Aktionäre müssen die Erreichung sowie die Über- oder Unterschreitung der Schwellenwerte von 3, 5, 10, 15, 20, 25, 33.33, 50 und 66.67 Prozent der Stimmrechte der SIX sowie der LLB melden (www.llb.li/schwellenwerte).

Die Statuten der Liechtensteinischen Landesbank enthalten keine den schweizerischen Bestimmungen vergleichbaren Regelungen zum «opting-out» beziehungsweise «opting-up». Ebenso bestehen keine Kontrollwechselklauseln zugunsten der Mitglieder des Verwaltungsrates und / oder der Gruppenleitung sowie weiterer Kadermitglieder.

Gemäss Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank hält das Land kapital- und stimmenmässig zumindest 51 Prozent der Aktien.

8 Revisionsstelle

8.1 Dauer des Mandats und Amtsdauer des leitenden Revisors

8.1.1 Zeitpunkt der Übernahme des bestehenden Revisionsmandats

Die Generalversammlung ernennt jedes Jahr eine oder mehrere natürliche oder juristische Personen als Revisionsstelle im Sinne der gesetzlichen Vorschriften. Die Revisionsstelle prüft die Einhaltung der Bestimmungen des Gesetzes, der Statuten und der weiteren Vorschriften.

Als gesellschaftsrechtliche und bankengesetzliche Revisionsstelle amtiert seit 1998 PricewaterhouseCoopers AG, St. Gallen. Die Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht sowie dem Bankengesetz wurde – auf Vorschlag des Verwaltungsrates – an der Generalversammlung vom 8. Mai 2020 für eine Periode von einem Jahr wiedergewählt.

8.1.2 Amtsantritt des leitenden Revisors, der für das bestehende Revisionsmandat verantwortlich ist

Seit 2014 ist Claudio Tettamanti verantwortlicher Mandatsleiter. Der Rotationsrhythmus für den Mandatsleiter beträgt sieben Jahre.

8.2 Revisionshonorare

Im Geschäftsjahr 2020 stellte die PricewaterhouseCoopers AG den Gesellschaften der LLB-Gruppe Revisionshonorare in der Höhe von Tausend CHF 1'301 (2019: Tausend CHF 1'129) in Rechnung. Diese beinhalten die Arbeiten, die aufgrund des gesetzlichen Auftrags der jeweils regulierenden Aufsichtsbehörde durch die Revisionsstelle durchzuführen sind. Zusätzlich erhielt die PricewaterhouseCoopers AG im Geschäftsjahr 2020 Tausend CHF 233 (2019: Tausend CHF 263) für Dienstleistungen zugunsten unserer eigenen Anlagefonds.

Das Group Audit Committee überwacht die Honorare, die der PricewaterhouseCoopers AG für ihre Dienstleistungen bezahlt werden.

8.3 Zusätzliche Honorare

Für zusätzliche Dienstleistungen wurden den Gesellschaften der LLB-Gruppe von der PricewaterhouseCoopers AG im Geschäftsjahr 2020 Tausend CHF 250 (2019: Tausend CHF 342) in Rechnung gestellt.

Revisionshonorare und zusätzliche Honorare

in Tausend CHF	2020	2019
Revisionshonorare	1'301	1'129
Zusätzliche Honorare	250	342
Corporate Finance	55	0
Steuerberatung	185	333
Rechts- und sonstige Beratung	10	9

8.4 Informationsinstrumente der externen Revision

Das Group Audit Committee erfüllt eine Aufsichts-, Kontroll- und Überwachungsfunktion, die sich auch auf die interne und externe Revision erstreckt. Ihm obliegen unter anderem:

- Besprechung und Kenntnissnahme der Risikoanalyse, der daraus abgeleiteten Prüfstrategie und des entsprechenden risikoorientierten Prüfplanes der externen Revision;
- Besprechung wesentlicher Probleme mit der externen Revision, die im Rahmen der Revisionstätigkeit aufgetaucht sind;
- Überwachung der Umsetzung von Empfehlungen zur Beseitigung der von externer Revision und Group Internal Audit festgestellten Beanstandungen;
- Beurteilung der von externer Revision und Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates abgegebenen Prüfberichte;
- Beurteilung von Qualifikation, Qualität, Unabhängigkeit, Objektivität und Leistung von externer Revision und Group Internal Audit;

- ♦ Besprechung des jährlichen Tätigkeitsberichtes und der Jahresplanung inklusive Risikoanalyse von Group Internal Audit mit Beurteilung, ob dieser Geschäftsbereich über angemessene Ressourcen und Kompetenzen verfügt, sowie Antragstellung zur Genehmigung an den Verwaltungsrat;
- ♦ Prüfung der Vereinbarkeit der Revisionstätigkeit der externen Revision mit allfälligen Beratungsmandaten sowie Beurteilung und Besprechung der Honorierung;
- ♦ Beurteilung der Zusammenarbeit zwischen externer Revision und Group Internal Audit;
- ♦ Unterbreitung eines Vorschlags an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend die Wahl beziehungsweise Abwahl der externen Revision (bankengesetzliche Revisionsstelle und Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht). Das Group Audit Committee legt das Verfahren zur Wahl einer neuen externen Revision fest.

Die externe Revision führt ihre Arbeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sowie nach den Grundsätzen des Berufsstandes des jeweiligen Sitzlandes der Gruppengesellschaft und nach den «International Standards on Auditing» durch. Die Revisionsstelle informiert den Verwaltungsrat, das Group Audit Committee sowie die Gruppenleitung regelmässig über ihre Feststellungen und über Verbesserungsvorschläge. Der wichtigste Bericht ist der bankengesetzliche Revisionsbericht zur LLB-Gruppe. Diese zusammenfassende Berichterstattung an den Verwaltungsrat erfolgt jährlich. Der Bericht wird schriftlich abgegeben. Zudem kommentiert der verantwortliche Mandatsleiter der externen Revision diesen anlässlich einer Sitzung des Group Audit Committee. Sämtliche Berichte der externen und der internen Revision, die alle Gruppengesellschaften betreffen, werden dem Group Audit Committee zugestellt.

Wesentliche Feststellungen, die sich aus den seit der letzten Sitzung eingegangenen und alle Gruppengesellschaften betreffenden Berichten der externen und internen Revision ergeben, werden an der nächstfolgenden Sitzung des Group Audit Committee besprochen. Für die Bereitstellung der jeweiligen Information ist der Leiter Group Internal Audit zuständig. Dieser berichtet dem Group Audit Committee. Er wird durch den Verwaltungsrat bestellt und untersteht dessen Präsidenten.

Vertreter der externen Revision haben im Berichtszeitraum an sechs Sitzungen des Group Audit Committee und an keiner Sitzung des Verwaltungsrates teilgenommen. Der Leiter Group Internal Audit war bei allen Sitzungen des Group Audit Committee und – ausgenommen eine – auch bei jenen des Verwaltungsrates anwesend. Das Reporting der externen Revision erfolgt periodisch und umfasst die auf der Risikoanalyse basierende Prüfplanung, die laufende Berichterstattung, den jährlichen Tätigkeitsbericht sowie eine Gegenüberstellung der budgetierten mit den effektiven Honoraren.

Die Leistungen der externen und internen Revision werden vom Group Audit Committee jährlich in Abwesenheit der betreffenden Personen beurteilt. Für die Beurteilung der Leistung der externen Revision und deren Honorierung für die erbrachten Prüfdienstleistungen (Revisions- und zusätzliches Honorar) werden folgende Kriterien herangezogen: Honorar-, Budget- und Vorjahresvergleich, Feedback der geprüften Stellen, Qualität der Feststellungen sowie strukturierte Beurteilung des Know-hows. Die Unabhängigkeit der externen Revision wird anhand folgender Kriterien beurteilt: jährliche Berichterstattung der PricewaterhouseCoopers AG über ihre Unabhängigkeit in ihrem Geschäftsbericht und Beurteilung ihres Verhaltens. Die Kostenplanung sowie deren Einhaltung werden ebenfalls jährlich überprüft und besprochen. Im Weiteren prüft das Group Audit Committee periodisch Alternativen und unterbreitet dem Gesamtverwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung einen Antrag zur Wahl der externen Revisionsstelle und des Gruppenprüfers.

Zusätzliche Aufträge werden aufgrund von Konkurrenzofferten unter Berücksichtigung des Know-hows vergeben. Das Group Audit Committee stützt seine Beurteilung über die Vergabe von zusätzlichen Dienstleistungen bezüglich Zulässigkeit, Umfang und Verhältnis zum Revisionshonorar auf die periodische Berichterstattung von Group Internal Audit.

Das Group Audit Committee berichtet dem Gesamtverwaltungsrat einmal pro Jahr über die Tätigkeit der Revisionsgesellschaft und die Beurteilung ihrer Leistung.

Der direkte Zugang der externen Revision zum Verwaltungsrat ist jederzeit gewährleistet. Der primäre Ansprechpartner der externen Revision ist das Group Audit Committee. Mit dem Präsidenten des

Verwaltungsrates sowie der Vorsitzenden des Group Audit Committee finden regelmässig Gespräche statt.

9 Informationspolitik

Die Liechtensteinische Landesbank informiert Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit gleichzeitig, umfassend und regelmässig. Auf diese Weise wird die Gleichbehandlung aller Anspruchsgruppen sichergestellt. Durch die Institutionalisierung und Pflege der Beziehungen sowie den Aufbau und Erhalt eines Vertrauensverhältnisses zur Finanzwelt, aber auch zu den Medien und allen weiteren interessierten Informationsempfängern sollen die Chancengleichheit und die Transparenz gewährleistet werden.

Die wichtigsten Informationsinstrumente sind die Website www.llb.li, der Geschäfts- und der Halbjahresbericht, Medienmitteilungen, die Medien- und Analystenkonferenz respektive der Conference Call für Medien und Analysten sowie die Generalversammlung.

Als börsenkotiertes Unternehmen ist die Liechtensteinische Landesbank zur Bekanntgabe kursrelevanter Informationen (Ad-hoc-Publizität, Art. 72 Kotierungsreglement) verpflichtet. Für die automatische Zustellung von Ad-hoc-Mitteilungen gemäss der Richtlinie betreffend Ad-hoc-Publizität kann sich ein Interessent unter www.llb.li/registrierung anmelden. Ad-hoc-Mitteilungen werden unter www.llb.li/medienmitteilungen veröffentlicht.

Für Fragen steht Ihnen der Verantwortliche für Investor Relations zur Verfügung:

Dr. Cyrill Sele
Leiter Group Corporate Communications & Sustainability
Städtle 44 / Postfach 384
9490 Vaduz
Telefon + 423 236 82 09
E-Mail cyrill.sele@llb.li

Datum	Zeit	Veranstaltung
	7.00 Uhr	Veröffentlichung Jahresergebnis 2020 auf www.llb.li , Aufschaltung Online-Geschäftsbericht 2020 auf gb2020.llb.li
11. März 2021	10.30 Uhr	Medien- und Analystenkonferenz
12. März 2021		Inserat zum Jahresergebnis 2020 im «Liechtensteiner Vaterland» und im «Liechtensteiner Volksblatt»
09. April 2021		Auflage gedruckter Kurzbericht 2020
07. Mai 2021	18.00 Uhr	Generalversammlung
11. Mai 2021		Dividendenabgang (Ex-Dividendendatum)
12. Mai 2021		Dividendenstichtag
13. Mai 2021		Ausschüttungstag Dividende
	7.00 Uhr	Veröffentlichung Halbjahresergebnis 2021, Auflage gedruckter Halbjahresbericht 2021 und Aufschaltung Online-Halbjahresbericht 2021 auf www.llb.li
24. August 2021	10.30 Uhr	Conference Call
25. August 2021		Inserat zum Halbjahresergebnis 2021 im «Liechtensteiner Vaterland» und im «Liechtensteiner Volksblatt»

10 Wesentliche Änderungen seit dem Bilanzstichtag

Der Verwaltungsrat schlägt der 29. ordentlichen Generalversammlung vom 7. Mai 2021 Georg Wohlwend zur Wahl als Präsident des Verwaltungsrates sowie Thomas Russenberger und Richard Senti zur Wiederwahl als Mitglieder des Verwaltungsrates für eine zweite Amtszeit von drei Jahren vor.

PricewaterhouseCoopers AG, St. Gallen, ist seit 1998 Konzernprüfer der LLB-Gruppe. Aus Corporate-Governance-Gründen und mit Blick auf die sich abzeichnende Einführung der Rotationspflicht hält der Verwaltungsrat nach dieser langen Periode einen Wechsel der externen Revisionsstelle für angezeigt und schlägt der Generalversammlung 2021 vor, die KPMG (Liechtenstein) AG als neue externe Revisionsstelle zu wählen.

Group CEO Roland Matt hat sich am 25. Januar 2021 entschieden, die LLB-Gruppe zu verlassen und eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Er hat sein Amt mit sofortiger Wirkung niedergelegt. Urs Müller, stellvertretender Group CEO und Leiter der Division Privat- und Firmenkunden, hatte vom 26. Januar bis 28. Februar 2021 interimistisch die Funktion des Group CEO inne. Gabriel Brenna ist per 1. März 2021 vom Verwaltungsrat zum neuen Group CEO ernannt worden. Bis auf Weiteres wird er die Leitung der Division Private Banking weiterführen.

Vergütungsbericht

Die LLB-Gruppe verfügt über ein modernes, vom Swiss Institute of Directors ausgezeichnetes Vergütungssystem. Dieses basiert auf den verhaltensökonomischen Forschungsergebnissen von Prof. Ernst Fehr von der Universität Zürich. Es legt einen Fokus auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln.

Einleitung

Gemäss der «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) haben Schweizer Aktiengesellschaften, deren Aktien an einer Börse in der Schweiz oder im Ausland kotiert sind, in einem Vergütungsbericht Rechenschaft über die Bezüge der Mitglieder ihrer Organe zu geben. Die Details zur Berichterstattung sind in den Art. 13 bis 16 VegüV festgelegt.

Gemäss Mitteilung Nr. 2 / 2014 des Regulatory Board vom 1. September 2014, Ziff. II, sollen alle an der SIX Swiss Exchange kotierten Gesellschaften die gleichen Informationen betreffend Corporate Governance offenlegen müssen. Dementsprechend haben Emittenten, welche die Vorschriften der VegüV nicht befolgen müssen, analog zu Art. 14 bis 16 VegüV Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung zu publizieren. Die Liechtensteinische Landesbank AG kommt mit dem vorliegenden Vergütungsbericht dieser Verpflichtung nach.

Im Folgenden wird auf die Vergütungspolitik, die Grundlagen und Elemente der Vergütung, die Zuständigkeit und das Festsetzungsverfahren eingegangen. Schliesslich werden die Vergütungen des Berichtsjahres 2020 dargestellt.

Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat hat am 18. August 2011 für die Liechtensteinische Landesbank AG und deren Gruppengesellschaften ein Gruppenreglement «Vergütungsstandards» erlassen (aktualisiert per 1. Februar 2020). Als Grundlage für dieses Gruppenreglement dienen die Verordnung vom 22. Februar 1994 über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankenverordnung) in der geltenden Fassung, insbesondere deren Anhang 4.4, die EU-Richtlinie 2013 / 36 / EU (CRD IV) vom 26. Juni 2013, die Verordnung Nr. 575 / 2013 (CRR) vom 26. Juni 2013, die delegierte Verordnung Nr. 527 / 2014 vom 12. März 2014, die delegierte Verordnung Nr. 604 / 2014 vom 4. März 2014, die delegierte Verordnung Nr. 861 / 2016 vom 18. Februar 2016 sowie die EBA-Leitlinie «EBA / GL / 2015 / 22» vom 27. Juni 2016. Diese rechtlichen Bestimmungen werden auf die LLB-Gruppe in einer Art und einem Ausmass angewendet, wie es entsprechend ihrer Grösse, ihrer internen Organisation sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen ist.

Das Gruppenreglement «Vergütungsstandards» regelt die Rahmenbedingungen für die gruppenweite Vergütungspolitik, insbesondere hinsichtlich ihrer Abstimmung mit dem Risikomanagement. Es setzt die Grundlagen, Werte und Ziele fest und bestimmt die Mindestanforderungen für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Zudem regelt es das gruppeninterne und -externe Reporting sowie die jeweiligen Zuständigkeiten. Das Gruppenreglement gilt insbesondere für diejenigen Personen, die im jährlich durchzuführenden Prozess als Risikonehmer identifiziert werden. Zur Umsetzung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards» bei der Liechtensteinischen Landesbank AG hat der Verwaltungsrat zudem ein separates Reglement «Vergütungsstandards» erlassen (aktualisiert per 1. Februar 2020).

Als von Art. 12 Abs. 2 der VegüV befreite Gesellschaft hat die Liechtensteinische Landesbank keine statutarischen Regeln in Bezug auf Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen festgelegt. Die

Gruppengesellschaften erlassen gesellschaftsspezifische Vergütungsrichtlinien, welche die anwendbaren (spezial-)gesetzlichen Vorschriften berücksichtigen. Abweichungen gegenüber dem Gruppenreglement sind nur zulässig, sofern sie sich aus dem zwingend anwendbaren Recht oder aus spezialgesetzlichen Vorschriften ableiten.

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie sowie mit den Zielen und Werten der LLB-Gruppe in Einklang und basiert auf den folgenden Grundsätzen:

- ♦ **Nachhaltigkeit und Risikoadjustierung:** Die Vergütungspraxis hat zur langfristigen betrieblichen Entwicklung beizutragen. Sie muss das Risikomanagement und das Bestreben nach dauerhaften Wertsteigerungen des Unternehmens sowie nach langfristiger Kunden- und Mitarbeiterbindung unterstützen. Die Vergütungspolitik hat die Anreize so zu setzen, dass ein angemessenes Risikoverhalten von Einzelpersonen gewährleistet wird, um damit Interessenkonflikten entgegenzuwirken.
- ♦ **Vertrauensbasis:** Die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und -prozesse fusst auf gegenseitigem Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber. Dieses ist notwendig, da sich zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits zeitliche Differenzen ergeben und eine Leistungsbeurteilung subjektive Anteile aufweist. Deshalb muss die Freiwilligkeit der Ausrichtung der variablen Komponente gewahrt bleiben und auf den diesbezüglichen Ermessensspielraum hingewiesen werden.
- ♦ **Leistungs- und Erfolgsorientierung:** Die Vergütung hat die individuelle und auch die organisationsbezogene Leistung zu honorieren. Die Orientierung am Gruppenerfolg fördert die Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der LLB-Gruppe. Die Berücksichtigung der individuellen Leistung dient der Leistungsmotivation, der Steuierung der individuellen Leistungsbeiträge zur Erreichung der Unternehmensziele und der Erhaltung von Leistungsträgern.
- ♦ **Einfachheit, Klarheit und Verständlichkeit:** Die Vergütungsregelungen und -modelle sind einfach, klar und verständlich zu halten. Mitarbeitende und auch Aussenstehende sollen die Grundlagen einfach nachvollziehen können.
- ♦ **Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:** Die Bemessung der Vergütung hat auch die Belastungen sowie die Wertigkeit der jeweiligen Funktion zu berücksichtigen und bildet die unterschiedlichen Anforderungen der Führungsstufen deutlich und fair ab.
- ♦ **Gruppenorientierung:** Die Vergütung soll die Gruppenorientierung fördern. Mit einer Beteiligung an der langfristigen Wertentwicklung durch Miteigentum in Form eines geeigneten Aktienprogramms werden die Bindung an den Gruppenerfolg sowie eine erhöhte Identifikation mit der Unternehmensgruppe angestrebt.
- ♦ **Diskriminierungsfreiheit:** Sämtliche Entscheidungen rund um das Arbeitsverhältnis, einschliesslich Entscheidungen zur Vergütung, beruhen auf den Qualifikationen, der Leistung und dem Verhalten der Person oder auf anderen objektiven berechtigten unternehmerischen Überlegungen.

Die Vergütungspolitik bildet die Grundlage für die reglementarisch festgelegten Vergütungsstandards sowie das Vergütungsmodell. Die Vergütungsstandards bestimmen die Ziele, Prozesse und Anforderungen für die Ausgestaltung der Vergütung. Sie enthalten auch Regeln für die Abstimmung zwischen Vergütung und Risikomanagement. Das Vergütungsmodell legt für die Empfänger einer variablen Vergütungskomponente das Verhältnis von fix zu variabel sowie die Zuteilungsmechanismen für den variablen Anteil fest.

Elemente der Vergütung

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe ist darauf ausgerichtet, dass die Vergütung leistungsgerecht ausfällt. Dazu gehört, dass überdurchschnittliche Leistung einen positiven und unterdurchschnittliche Leistung einen negativen Effekt auf die Höhe der Vergütung hat. Entsprechend der Vergütungspolitik legt das Vergütungsmodell einen Fokus auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln.

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe wurde in Zusammenarbeit mit der FehrAdvice & Partners AG, Zürich, entwickelt. Es basiert auf den verhaltensökonomischen Forschungsergebnissen von Prof. Ernst Fehr von der Universität Zürich. Zentraler Leistungsindikator ist der sogenannte «Market Adjusted Performance Indicator» (MAPI). Der MAPI erfasst das Unternehmen möglichst ganzheitlich, das heisst, er zeigt nicht nur kurzfristige Erfolge, sondern auch langfristige Auswirkungen an. Mit dem MAPI wird

eine unverzerrte und holistische Bewertung von Managementleistung möglich. Dazu wird die langfristige Aktienrendite eines Unternehmens (Total Shareholder Return, TSR) mit dem TSR einer massgeschneiderten, relevanten Vergleichsgruppe verglichen und somit das Herausrechnen externer Markteffekte ermöglicht. Die Differenz des Unternehmens-TSR und des TSR der Vergleichsgruppe lässt eine Aussage über die eigentlichen Leistungen der Unternehmensführung zu.

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe wurde im März 2017 ausgezeichnet. Das Swiss Institute of Directors wählte es zum besten Lohnmodell 2016 aller an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen. Das Vergütungsmodell sei «beispielhaft», hielt die Fachjury fest. Bewertet wurden die drei Hauptkriterien «Interne Fairness», «Externe Fairness» und «Unternehmenserfolgsgerechtigkeit».

Das Vergütungssystem der LLB-Gruppe

Dem Vergütungssystem liegen insbesondere folgende Stossrichtungen zugrunde:

- ♦ **Klare Leistungsanreize, Leistungsorientierung und Transparenz:** Für jeden Mitarbeitenden ist eine Zielvergütung (Gesamtvergütung beziehungsweise Total Target Compensation) definiert. Eine Bonus-Malus-Logik stellt sicher, dass Mitarbeitende mehr oder weniger als ihre Zielvergütung verdienen, wenn die Ziele übertroffen oder nicht erreicht werden. Die Vergütung ist von der Leistung abhängig und nicht von einem durch das Marktumfeld beeinflussten Geschäftsergebnis. Die Berücksichtigung der individuellen Leistung dient der Leistungsmotivation, der Steuerung der individuellen Leistungsbeiträge zur Erreichung der Unternehmensziele und der Erhaltung von Leistungsträgern.
- ♦ **Einheitliche Orientierung an der Struktur der LLB-Gruppe:** Das Vergütungssystem folgt in der ganzen Gruppe einer einheitlichen Logik und wird der Managementstruktur gerecht.
- ♦ **Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:** Die Bemessung der Vergütung berücksichtigt die Belastungen sowie die Wertigkeit der jeweiligen Funktion und bildet die unterschiedlichen Anforderungen deutlich und fair ab.
- ♦ **Zielorientierung:** Der variable Anteil der Zielvergütung hängt vom Lohnmodell und von der Erreichung der Ziele ab, die durch den jährlichen Zielfestlegungsprozess die Ausrichtung und Veränderung der Bank widerspiegeln. Die Orientierung am MAPI fördert die Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der LLB-Gruppe. Die Erfüllung der Grundaufgaben wird durch die Funktionsstufe und damit in der Zuordnung zur Referenzvergütungskurve abgebildet.
- ♦ **Fairness und Handlungsfreiheit:** Die variable Lohnkomponente nimmt einen gewichtigen Teil der Zielvergütung ein. Interne Wechsel oder Austritte sind jederzeit möglich und werden durch Teilberechnungen fair abgebildet.
- ♦ **Integrität und Vertrauen:** Gegenseitiges Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber ist notwendig, da sich zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits zeitliche Differenzen ergeben und eine Leistungsbeurteilung immer subjektive Anteile aufweist. Zudem steht die LLB-Gruppe als verlässliche Arbeitgeberin auch in schwierigen Zeiten zu ihren Mitarbeitenden.

Mit diesen Stossrichtungen sollen das Verständnis für die Funktionsweise des Vergütungssystems und die Fairness für die Mitarbeitenden sichergestellt werden.

Zielvergütung

Rund 40 Prozent der Mitarbeitenden erhalten eine fixe Vergütung ohne variable Komponente. Für rund 60 Prozent der Mitarbeitenden setzt sich die Zielvergütung (Total Target Compensation) aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Die fixe Komponente umfasst alle vertraglich oder reglementarisch vereinbarten Vergütungen, die vor der Leistungserbringung bereits feststehen. Unter der variablen Komponente werden insbesondere jene Vergütungsanteile zusammengefasst, die in Abhängigkeit von verschiedenen Kriterien, wie dem Erfolg des Unternehmens, der individuellen Leistung oder den Ergebnissen der Organisationseinheit, variieren und deren Ausrichtung sowie Höhe in der Regel im freiem Ermessen des Arbeitgebers steht.

Fixe Komponente der Zielvergütung

Die fixe Komponente hat in einem angemessenen Verhältnis zur variablen Komponente zu stehen. In den jeweiligen Vergütungsrichtlinien der Liechtensteinischen Landesbank AG und der LLB-Gruppengesellschaften wird dieses angemessene Verhältnis festgelegt. Es variiert – je nach Lohnmodell – von 67 bis 100 Prozent der Zielvergütung.

Variable Komponente der Zielvergütung

Die Ausrichtung der variablen Komponente der Zielvergütung erfolgt in bar und / oder durch Anwartschaften auf den Erwerb von LLB-Aktien, die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen. Von anderen Finanzinstrumenten, wie zum Beispiel Optionen oder Anleihen, wird abgesehen. Der variable Bestandteil darf 100 Prozent des fixen Bestandteils der Gesamtvergütung für jede einzelne Person nicht überschreiten.

Für den gesperrten Anteil der variablen Vergütung besteht eine Rückforderungsregelung, die sich insbesondere an den individuell erzielten Leistungen und den eingegangenen Risiken orientiert. Falls sich während der Sperrfrist eine wesentliche Änderung der Einschätzung von Leistungen und Risiken (beispielsweise ungenügende Sorgfaltspflicht, ungetreue Geschäftsführung oder Eingehen übermässiger Risiken) ergibt, ist die erworbene Aktienanwartschaft entsprechend zu reduzieren. Über die Reduktion der Anwartschaft entscheidet diejenige Instanz, die im jährlichen Vergütungsprozess die Höhe der variablen Vergütung festlegt. Zudem erlischt die Aktienanwartschaft des betreffenden Jahres, wenn das durchschnittliche Konzernergebnis der vergangenen drei Jahre negativ ist.

Eine garantierte variable Vergütung – beispielsweise in Form eines Mindestbonus – darf nur ausnahmsweise zugesichert werden und muss auf das erste Arbeitsjahr beschränkt sein. Grundsätzlich werden bei Austritt keine Abgangsentschädigungen und auch keine zusätzlichen freiwilligen Rentenzahlungen ausgerichtet.

Die fixe Vergütungskomponente und die variable Zielvergütung werden für Alter, Tod und Invalidität in der Pensionskasse versichert. Die Mitarbeitenden der LLB-Gruppe erhalten Zusatzleistungen (sogenannte Fringe Benefits) in Form von branchenüblichen Vorzugskonditionen für Bankprodukte sowie eine limitierte Vorzugsverzinsung im Hypothekarbereich und von Guthaben.

Die Umsetzung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards» wird durch Group Internal Audit einmal jährlich überprüft. Die Ergebnisse dieser Prüfung werden dem Verwaltungsrat schriftlich rapportiert. Die Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement sowie Compliance im Stammhaus und in den LLB-Gruppengesellschaften wird jährlich durch den jeweiligen Verwaltungsrat beziehungsweise den allfällig bestehenden Vergütungsausschuss überprüft. Für die Gruppenfunktionen übernimmt diese Aufgabe das Group Nomination & Compensation Committee.

Vergütung Verwaltungsrat und Gruppenleitung

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat bestimmt die Höhe der Vergütung seiner Mitglieder nach Massgabe ihrer Beanspruchung und ihrer Aufgaben. Die Verwaltungsräte erhalten eine fixe Vergütung, welche die Teilnahme an den (ordentlichen und ausserordentlichen) Sitzungen und an der Generalversammlung einschliesst. Die Tätigkeiten in den Ausschüssen werden mit einem Fixbetrag pro Ausschuss jährlich abgegolten; zusätzliche Sitzungsgelder werden nicht bezahlt. Die Vergütung wird in bar und durch Anwartschaften auf den Erwerb von LLB-Aktien ausgerichtet. Die Berechnung der Anzahl LLB-Aktien für die Anwartschaft erfolgt zum durchschnittlichen Kurswert des vierten Quartals des Geschäftsjahres. Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

An die Mitglieder des Verwaltungsrates werden keine variablen Vergütungen ausgerichtet. Von den Zusatzleistungen für Mitarbeitende (sogenannte Fringe Benefits) und deren Vorzugskonditionen für Bankprodukte profitieren die Verwaltungsräte nicht. Die Geschäftsbeziehungen mit ihnen unterliegen denselben Bedingungen, die für vergleichbare Transaktionen mit Aussenstehenden gelten. Abgangsentschädigungen bei Beendigung des Mandats sind von Gesetzes wegen nicht zulässig (Art. 21 Abs. 2 des Gesetzes über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen).

Grundlage für die Festlegung der Vergütung 2020 bildete ein 2019 von der Firma Hostettler & Company durchgeführter Vergütungsbenchmark mit 20 Unternehmen aus der Branche Banking & Investment Services in Liechtenstein und in der Schweiz mit einem vergleichbaren Geschäftsmodell. Deren Geschäftserfolg, Bilanzsumme und Mitarbeiter (FTE) liegen jeweils innerhalb einer Bandbreite von etwa 50 bis 250 Prozent der Grösse der LLB. Bei einer Gleichgewichtung der Finanzgrössen ist die LLB nahe am Marktmedian der definierten Vergleichsunternehmen positioniert.

Gruppenleitung

Für jedes Mitglied der Gruppenleitung ist eine Zielvergütung definiert. Sie setzt sich aus einer fixen Vergütung (67 %) und einer variablen Zielvergütung (33 %) zusammen. Die Zielvergütung entspricht der Vergütung, die dem Mitglied der Gruppenleitung zusteht, wenn der TSR der LLB-Aktie dem TSR der Peer Group entspricht.

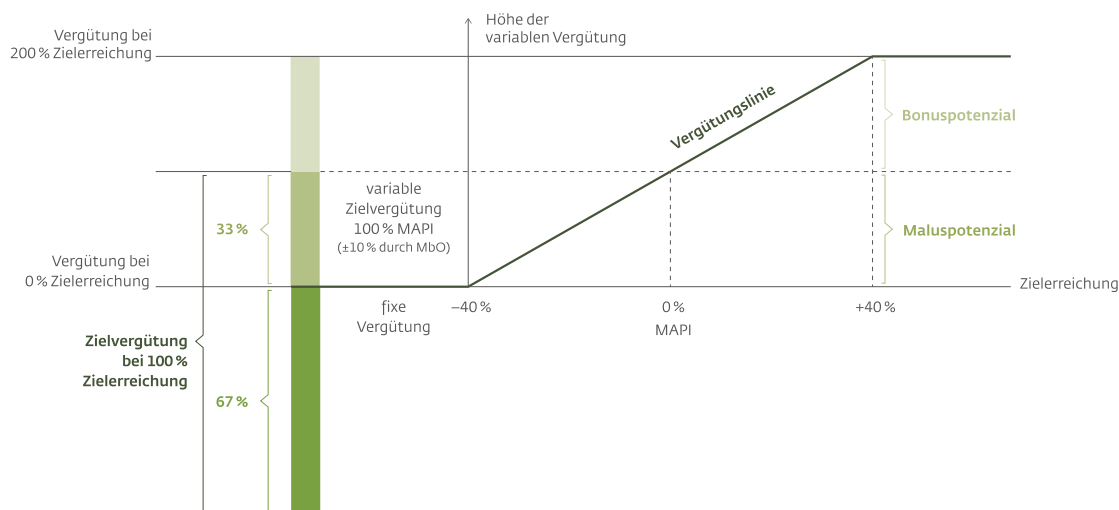
Das Vergütungsmodell beinhaltet zudem ein Bonus-Malus-Potenzial: Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten mehr beziehungsweise weniger als ihre Zielvergütung, wenn sie die Jahresziele übertreffen beziehungsweise nur teilweise oder nicht erreichen. Das Bonuspotenzial beträgt maximal 200 Prozent der variablen Zielvergütung, das Maluspotenzial maximal 0 Prozent der variablen Zielvergütung. Die variable Vergütung ist damit auf die Höhe der fixen Entschädigung limitiert.

Grundlage für die Festlegung der fixen Vergütung 2020 bildete eine 2018 von der Firma Kienbaum Consultants International durchgeführte Vergütungsanalyse in Bezug auf die Funktionen der Gruppenleitung. Diese beinhaltete zwischen 20 und 24 Vergleichsbanken und zwischen 24 und 31 Vergleichspositionen pro vertretene Funktion in der Gruppenleitung. In den Vergleichsgruppen wurden insbesondere Finanzinstitute berücksichtigt, die in einer ähnlichen Grössenordnung wie die LLB liegen. Das bedeutet, dass Unternehmen mit einer Grösse von bis zu plus / minus 50 Prozent in den Vergleich eingeflossen sind. Relevant für die Bestimmung der Grösse war dabei zum einen die Mitarbeiteranzahl und zum anderen die Bilanzsumme. Bei deutlich grösseren Unternehmen wurden Vergleichspositionen mit ähnlichem Verantwortungsumfang herangezogen, welche regelmässig auf niedrigeren hierarchischen Ebenen zu finden sind. Zusätzlich wurde bei der Bestimmung vergleichbarer Funktionen – wenn möglich – auf den Funktionswert abgestellt.

Die Höhe der variablen Vergütung wird durch die Gruppenleistung bestimmt. Diese wird mittels des relativen Total Shareholder Return (TSR), des sogenannten «Market Adjusted Performance Indicator» (MAPI), gemessen. Hierzu wird der TSR der LLB-Aktie in Relation zum TSR einer Peer Group gesetzt. Die Peer Group ist breit abgestützt und besteht aus einer Gruppe von 26 Banken. Diese wurden anhand von nachvollziehbaren Entscheidungskriterien (Grösse, Geschäftsbereich, Region und statistische Korrelation) ausgewählt. Die Peer Group beinhaltet seit dem Geschäftsjahr 2017 ausschliesslich Banken aus den drei Heimmärkten der LLB-Gruppe, das heisst aus Liechtenstein, der Schweiz und Österreich. Ihre Zusammensetzung wird jährlich im Group Nomination & Compensation Committee besprochen und von diesem abgenommen. Alle drei Jahre erfolgt eine grundsätzliche empirische Überprüfung.

Der Verwaltungsrat kann die variable Vergütung, basierend auf der individuellen Leistung im Rahmen des MbO-Prozesses, noch um plus / minus 10 Prozent der variablen Zielvergütung anpassen.

Vergütungsmodell Gruppenleitung



Geografische Verteilung der 26 in der Peer Group * enthaltenen Banken

Liechtenstein	1
Schweiz	20
Österreich	5

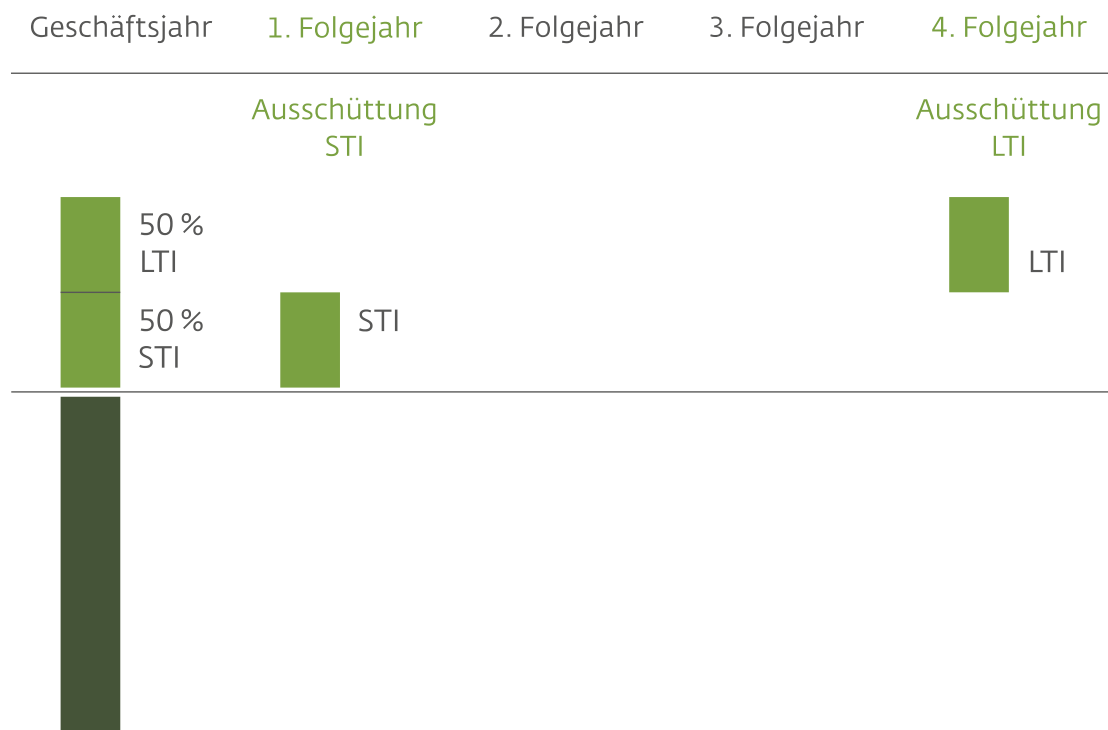
* Die Peer Group wird grundsätzlich alle drei Jahre durch die FehrAdvice & Partners AG überprüft. Im ordentlichen Rhythmus erfolgte im Sommer 2019 ein Review, welcher per 1. Januar 2020 eine Aufstockung der Peer Group um zwei Banken zur Folge hatte. Aufgrund der Akquisition der Semper Constantia Privatbank AG und deren Fusion mit der LLB Österreich zur Liechtensteinischen Landesbank (Österreich) AG im Jahr 2018 wurde die Peer Group um zwei österreichische Banken auf insgesamt 26 Banken erweitert (2019: 24 Banken).

Der MAPI stellt die Leistung des Managements der Leistung einer Vergleichsgruppe von Banken gegenüber. Durch den Vergleich der Leistung mit einer Peer Group können Markteffekte aus dem Leistungsindikator eliminiert werden. Der MAPI ist deshalb frei von externen Markteffekten. Er wird jährlich von der FehrAdvice & Partners AG berechnet.

Beträgt der MAPI 0 Prozent, das heisst, der TSR der LLB-Aktie entspricht dem TSR der Peer Group, erhalten die Mitglieder der Gruppenleitung die variable Zielvergütung. Die Abhängigkeit der variablen Vergütung vom MAPI ist linear. Bei einem MAPI von minus 40 Prozent und weniger wird keine variable Vergütung ausgerichtet (Floor), bei einem MAPI von 40 Prozent und mehr die maximale variable Vergütung, die auf 200 Prozent der variablen Zielvergütung begrenzt ist (Cap).

Die fixe Vergütung wird monatlich in bar ausgerichtet, die variable Vergütung im ersten Quartal des Folgejahres. Sie setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (Short-Term Incentive, STI) und einer langfristigen Komponente (Long-Term Incentive, LTI) zusammen. Die Auszahlung der kurzfristigen Komponente (STI) erfolgt in bar, die langfristige Komponente (LTI) wird in Form einer Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien zugeteilt. Die Aufteilung zwischen STI (50 %) und LTI (50 %) ist reglementarisch fixiert. Die Berechnung der Anzahl LLB-Aktien für den LTI erfolgt zum durchschnittlichen Kurswert des vierten Quartals des Geschäftsjahres. Der LTI unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren. Diese Dreijahresfrist gilt auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach drei Jahren wird aus der Anwartschaft ein Anspruch auf die Übertragung der entsprechenden LLB-Aktien. Die Anwartschaft kann widerrufen oder reduziert werden, falls sich während der Dreijahresfrist eine wesentliche Änderung der Einschätzung von Leistungen und / oder des Risikoverhaltens des Mitglieds der Gruppenleitung ergibt. Zudem erlischt die Aktienanwartschaft des betreffenden Jahres, wenn das durchschnittliche Gruppenergebnis der vergangenen drei Jahre negativ ist. Nach Ablauf der Dreijahresfrist prüft das Group Nomination & Compensation Committee, ob die Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs erfüllt sind. Es legt seinen Entscheid dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vor. Dieser beschliesst endgültig.

LTI mit Claw-Back-Mechanismus



- variable Vergütung
- fixe Vergütung

Das Arbeitsverhältnis der Mitglieder der Gruppenleitung ist in Einzelarbeitsverträgen geregelt. Die Kündigungsfristen betragen grundsätzlich vier Monate. Die Arbeitsverträge sehen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und auch im Fall eines Kontrollwechsels keine Spezialklauseln wie beispielsweise Abgangsschädigungen vor.

Die fixe Vergütungskomponente und die variable Zielvergütung werden für Alter, Tod und Invalidität in der Pensionskasse versichert. Bei den Zusatzleistungen für Mitarbeitende (sogenannte Fringe Benefits) gelten für die Mitglieder der Gruppenleitung die gleichen Bestimmungen wie für die übrigen Angestellten. Die branchenüblichen Vorzugskonditionen auf Bankprodukte beinhalten vorwiegend eine limitierte Vorzugsverzinsung im Hypothekarbereich und von Guthaben.

Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Group Nomination & Compensation Committee (siehe [«Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung»](#), Kapitel [«Corporate Governance»](#)) berät den Verwaltungsrat in sämtlichen entschädigungsrelevanten Belangen. Seine Aufgaben umfassen unter anderem:

- ♦ Ausarbeitung von Empfehlungen sowohl für die Festlegung von Grundsätzen als auch für die Errichtung von Reglementen betreffend die Vergütungspolitik der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie der übrigen Mitarbeitenden der Bank zuhanden des Verwaltungsrates;
- ♦ Ausarbeitung von Vorschlägen für die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie des Leiters Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates – dies nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;
- ♦ jährliche Überprüfung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards», des gleichnamigen Reglements der LLB AG sowie des Gruppenreglements «Fit & Proper – Eignungsprüfung von

Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrates und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» zuhanden des Verwaltungsrates;

- ♦ jährliche Überprüfung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung, des Leiters Group Internal Audit sowie der höheren Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance gemäss dem Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und dem gleichnamigen Reglement der LLB AG zuhanden des Verwaltungsrates – dies nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente.

Der Gesamtverwaltungsrat genehmigt die Grundsätze und Reglemente für die Vergütung und setzt für sich sowie die Mitglieder der Gruppenleitung die Höhe der Vergütungen, welche die einschlägige Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung im Unternehmen widerspiegelt, jährlich fest. Der Entscheid über die Höhe der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung beruht auf seinem freien Ermessen und bestimmt sich nach Massgabe ihrer Beanspruchung und ihrer Aufgabe. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung ergibt sich in Abhängigkeit von der jeweiligen Fixvergütung aus dem Vergütungsmodell. Der Vorsitzende der Gruppenleitung besitzt ein Antragsrecht für die Vergütungen der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind bei der Diskussion und bei der Entscheidung über die Höhe ihrer Vergütungen nicht anwesend. Der Verwaltungsrat hat gemäss Art. 12 Abs. 2 des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbank die für ihn festgelegte Vergütungsregelung der Regierung zur Kenntnis zu bringen. Die Liechtensteinische Landesbank legt der Generalversammlung die Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung nicht zur Genehmigung vor. Sie verzichtet auch auf die Durchführung einer Konsultativabstimmung über die Vergütung.

Die Vergütungen im Jahr 2020

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2020 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 952. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen beliefen sich auf Tausend CHF 105. Die fixe Vergütung erfolgte in bar (Tausend CHF 783) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (Tausend CHF 169). Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates um Tausend CHF 32 beziehungsweise 3.1 Prozent zu. Grund für den höheren Vergütungsaufwand 2020 ist insbesondere, dass der Verwaltungsrat bis zur Generalversammlung vom Mai 2019 sechs Mitglieder umfasste. Bis zum Rücktritt von Georg Wohlwend als Verwaltungsratspräsident Anfang November 2020 bestand er dann aus sieben Mitgliedern. Seither umfasst er wieder sechs Mitglieder.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2020 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 3'570 und eine variable Vergütung in Höhe von Tausend CHF 1'470. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen betrugen Tausend CHF 1'183. Die fixe Vergütung wurde in bar entrichtet. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte in bar (50 %) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (50 %), die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegt. Die Anzahl Aktien für die aktienbasierte Vergütung berechnet sich aus dem Durchschnittskurs des letzten Quartals 2020 (CHF 53.80). Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung betrug die variable Vergütung im Durchschnitt rund 41.2 Prozent der fixen Entschädigung beziehungsweise 23.6 Prozent der Gesamtentschädigung.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Gruppenleitung ist 2020 um Tausend CHF 90 beziehungsweise 1.5 Prozent gestiegen. Diese Zunahme resultiert vor allem aus den Lohnanpassungen per 1. Januar 2020 (plus Tausend CHF 186). Weiters stiegen die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen um Tausend CHF 49. Die variable Vergütung hingegen hat um Tausend CHF 144 beziehungsweise 8.9 Prozent abgenommen. Die Performance der LLB-Aktie war im Geschäftsjahr 2020 schlechter als die Performance der Vergleichsgruppe. Der Total Shareholder Return (TSR) der LLB belief sich auf minus 12.3 Prozent und lag damit unter dem TSR der Peer Group (minus 5.3 %). Der relative Leistungsindikator MAPI betrug damit minus 7.0 Prozentpunkte (Vorjahr: minus 2.5 Prozentpunkte). Folglich ergibt sich für die variable Zielvergütung ein Zielerreichungsgrad von 82.5 Prozent (Vorjahr: 93.7 %).

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020 sind periodengerecht abgegrenzt. Die variablen Vergütungen wurden der Erfolgsrechnung 2020 belastet. Die Auszahlung des Baranteils (STI) an die Mitglieder der Gruppenleitung erfolgt im ersten Quartal 2021. Die Anwartschaften der Gruppenleitung (LTI) und des Verwaltungsrates unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

Die Angaben zu den Vergütungen und Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie die Darlehen an dieselben sind nachstehend im Detail aufgeführt.

Vergütungen an Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen

	Honorar fix		Honorar variabel		Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen		Anwartschaften		Total	
in Tausend CHF	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Mitglieder des Verwaltungsrates										
Georg Wohlwend, Präsident * bis 03.11.2020	275	300	0	0	73	80	37	40	385	420
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	154	123	0	0	14	12	32	30	200	165
Patrizia Holenstein, Mitglied	70	70	0	0	7	8	20	20	97	98
Urs Leinhäuser, Mitglied **	81	82	0	0	0	0	20	20	101	102
Thomas Russenberger, Mitglied	71	64	0	0	5	5	20	20	96	89
Richard Senti, Mitglied	76	76	0	0	6	6	20	20	102	102
Karl Sevela, Mitglied seit 04.05.2019	56	36	0	0	0	0	20	13	76	49
Total	783	751	0	0	105	111	169	163	1'057	1'025
Mitglieder der Geschäftsleitung ***										
Roland Matt, Vorsitzender	804	737	167	186	231	220	167	186	1'369	1'329
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2'766	2'647	568	621	952	915	568	621	4'854	4'804
Total	3'570	3'384	735	807	1'183	1'135	735	807	6'223	6'133

* Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgaben des Vorsitzes hat die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.

** Die Vergütung wurde der Adulco GmbH ausbezahlt.

*** Die Geschäftsleitung besteht aus sechs Mitgliedern.

Aktienbesitz von nahestehenden Personen

	Anzahl Aktien	
	31.12.2020	31.12.2019
Mitglieder des Verwaltungsrates		
Georg Wohlwend, Präsident * bis 03.11.2020		640
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	1'634	1'137
Patrizia Holenstein, Mitglied	1'935	1'438
Urs Leinhäuser, Mitglied	1'649	1'152
Thomas Russenberger, Mitglied	0	0
Richard Senti, Mitglied	300	300
Karl Sevela, Mitglied seit 04.05.2019	0	0
Total	5'518	4'667
Mitglieder der Geschäftsleitung		
Roland Matt, Vorsitzender	20'912	16'392
Urs Müller, Stellvertreter des Vorsitzenden	26'358	21'381
Gabriel Brenna	24'712	20'951
Natalie Flatz	4'315	2'546
Patrick Fürer	8'000	8'000
Christoph Reich	16'105	11'735
Total	100'402	81'005
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen		
Nahestehende Personen	4'550	4'550
Total	4'550	4'550

* Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgabe des Vorsitzes hat die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.

Kein Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung verfügt über einen Stimmrechtsanteil von mehr als 0.1 Prozent.

Ausleihungen an Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen

in Tausend CHF	Festhypotheken		Variable Hypotheken		Total	
	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2019
Mitglieder des Verwaltungsrates						
Georg Wohlwend, Präsident * bis 03.11.2020		0		0		0
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	400	400	0	0	400	400
Patrizia Holenstein, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Urs Leinhäuser, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Thomas Russenberger, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Richard Senti, Mitglied	575	575	93	93	668	668
Karl Sevela, Mitglied seit 04.05.2019	0	0	0	0	0	0
und ihnen nahestehende Personen	0	0	0	0	0	0
Total	975	975	93	93	1'068	1'068
Mitglieder der Geschäftsleitung						
Roland Matt, Vorsitzender	2'000	1'000	1'000	0	3'000	1'000
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung **	1'560	1'560	0	0	1'560	1'560
und ihnen nahestehende Personen ***	0	0	0	0	0	0
Total	3'560	2'560	1'000	0	4'560	2'560

* Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgabe des Vorsitzes hat die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.

** Zudem besteht eine Kautionslimite für ein Mitglied der Geschäftsleitung in Höhe von Tausend CHF 84.

*** Es besteht eine Kautionslimite in Höhe von Tausend CHF 84.

Die Laufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2020 zwischen 3 und 63 Monaten (Vorjahr: zwischen 15 und 63 Monaten) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 0.95 bis 1.65 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.95 bis 1.65 %). Es wurde eine variable Hypothek zu marktüblichen Konditionen ausgegeben. Die Restlaufzeit beträgt 1 Monat bei einem Zinssatz von 0.95 Prozent (Vorjahr: Restlaufzeit von 1 Monat bei einem Zinssatz von 0.95 Prozent).

Die Laufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder der Geschäftsleitung betragen per 31. Dezember 2020 zwischen 1 und 118 Monaten (Vorjahr: zwischen 0 und 73 Monaten) bei Zinssätzen von 0.46 bis 1.80 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.60 bis 1.80 %). Darin enthalten sind zwei neu gewährte Festhypotheken. Es wurden zudem zwei variable Hypotheken zu marktüblichen Konditionen ausgegeben. Die Restlaufzeit beträgt 1 Monat bei einem Zinssatz von 0.65 Prozent (Vorjahr: keine).

Der Fair Value der Deckung der neu ausgegebenen Hypotheken beträgt Tausend CHF 3'142.

Von den Hypotheken an die Mitglieder der Geschäftsleitung entfallen Tausend CHF 1'500 (Vorjahr: Tausend CHF 1'000) auf den begünstigten Zinssatz für Personal. Der Rest unterliegt dem marktüblichen Kundenzinssatz. Sonstige Kredite an die Geschäftsleitung wurden nicht ausgegeben (Vorjahr: keine).

Eine Wertberichtigung für die Ausleihungen und die sonstigen Kredite an das Management war nicht erforderlich. Die LLB hat gegenüber Dritten Garantien in Höhe von Tausend CHF 168 (Vorjahr: Tausend CHF 168) für das Management beziehungsweise nahestehende Personen gewährt.

Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen nach Art. 16 VegüV

Die Liechtensteinische Landesbank AG hat an Personen nach Art. 16 VegüV keine Vergütungen ausgerichtet. Darlehen und Kredite an nahestehende Personen nach Art. 16 VegüV wurden zu marktüblichen Konditionen gewährt.



GRI-Inhaltsindex

Finden Sie hier unsere [Managementansätze \(PDF\)](#).

Finden Sie hier die [Fakten und Zahlen zum Engagement der LLB-Gruppe in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung \(PDF\)](#).

Universelle Standards

GRI 101: 2016 - Grundlagen

GRI 102: 2016 - Allgemeine Angaben

Organisationsprofil

	GRI Standards und Angaben	Information
102-1	Name der Organisation	Liechtensteinische Landesbank AG
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	
102-3	Ort des Hauptsitzes	Vaduz, Liechtenstein
102-4	Betriebsstätten	
102-5	Eigentum und Rechtsform	
102-6	Bediente Märkte	
102-7	Grösse der Organisation	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	
102-9	Lieferkette	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmassnahmen	
102-12	Externe Initiativen	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	

Strategie

	GRI Standards und Angaben	Information
102-14	Aussagen der Führungskräfte	

Ethik und Integrität

	GRI Standards und Angaben	Information
102-16	Werte, Richtlinien, Standards, und Verhaltensnormen	

Unternehmensführung

	GRI Standards und Angaben	Information
102-18	Führungsstruktur	

Einbindung von Stakeholdern

	GRI Standards und Angaben	Information
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	
102-41	Tarifverhandlungen	keine
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

	GRI Standards und Angaben	Information
		Der Geschäftsbericht bezieht alle Gesellschaften mit 100-prozentiger Konzernbeteiligung sowie die Bank Linth LLB AG ein, soweit nichts anderes explizit vermerkt ist.
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	
		Nachträgliche Korrekturen an Vorjahreszahlen werden jeweils an der entsprechenden Stelle im Bericht erläutert.
102-48	Neuformulierung der Informationen	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	keine
102-50	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2020
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	März 2020
102-52	Berichtszyklus	jährlich
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	berit.pietschmann@llb.li
		Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option "Kern" erstellt.
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	
102-55	GRI-Inhaltsindex	
102-56	Externe Prüfung	keine

Themenspezifische Standards

GRI 200 – Wirtschaft

GRI 201: 2016		Wirtschaftliche Leistung	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 6	
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert		
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		

GRI 202: 2016		Marktpräsenz	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 13	
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		

GRI 203: 2016		Indirekte ökonomische Auswirkungen	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 13	
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		

GRI 205: 2016		Korruptionsbekämpfung	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 5	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	MA, S. 5	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	MA, S. 5	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	MA, S. 5	

GRI 206: 2016		Wettbewerbswidriges Verhalten	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 4	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	MA, S. 4	

Risiko- und Reputationsmanagement			
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 8	

Steuerkonformität

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 5	

Kundenorientierung

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 6	

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 7	
FS7	Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten sozialen Nutzen erbringen sollen		
FS8	Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten ökologischen Nutzen erbringen sollen		

ESG-Integration im Asset Management

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 8	

Corporate Governance und Unternehmenskultur

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 3	

Ethik und Integrität

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 3	

GRI 300 – Umwelt

GRI 302: 2016		Energie	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 12	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		

GRI 305: 2016		Emissionen	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 12	
305-1	Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)		
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)		
305-5	Senkung der THG-Emissionen		

Mobilitätsmanagement			
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 12	

GRI 400 – Soziales

GRI 401: 2016		Beschäftigung	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 9	
401-1	Neue eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		

GRI 402: 2016		Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 10	
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Nicht zutreffend

GRI 403: 2018		Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 11	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	MA, S. 11	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	MA, S. 11	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	MA, S. 11	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	MA, S. 11	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	MA, S. 11	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	MA, S. 11	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	MA, S. 11	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		

GRI 404: 2016		Aus- und Weiterbildung	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 10	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten		

GRI 405: 2016		Diversität und Chancengleichheit	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 10	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		

GRI 406: 2016		Nichtdiskriminierung	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 10	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	MA, S. 10	
GRI 413: 2016		Lokale Gemeinschaften	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 14	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lo- kalen Gemeinschaften, Folgenabschät- zungen und Förderprogrammen		
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Ge- bieten		
GRI 415: 2016		Politische Einflussnahme	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 14	
415-1	Parteispenden	MA, S. 14	
GRI 417: 2016		Marketing und Kennzeichnung	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 4	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Mar- keting und Kommunikation	MA, S. 4	
GRI 418: 2016		Schutz der Kundendaten	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 5	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	MA, S. 5	
GRI 419: 2016		Sozioökonomische Compliance	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 3	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vor- schriften im sozialen und wirtschaftli- chen Bereich	MA, S. 3	

Das unter den wirtschaftlichen Themen erwähnte Thema Steuerkonformität bezieht sich auf die Verhinderung der Umgehung geltender Steuerpflichten durch Kunden der LLB. Aus diesem Grund wird der GRI Standard 207, der sich überwiegend auf die Steuerpraxis des berichtenden Unternehmens bezieht, in diesem Bericht nicht angewendet.

Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die Verweise im Index auf diesen Bericht. In einigen Fällen sind Angaben in unserem Online-Dokument zu Managementansätzen zur Nachhaltigkeit wiedergegeben. In diesen Fällen sind die entsprechenden Verweise mit «MA» gekennzeichnet.

Für den Materiality Disclosures Service prüfte das GRI Services Team, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Berichtsteilen übereinstimmen.