

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 2021 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 2021). 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. 923 / 2021 vom 25. März 2021, 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 2021).

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. Die Vergütungspolitik ist so ausgestaltet, dass ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt und gefördert wird. Die Vergütungsstruktur begünstigt insbesondere keine übermässige Risikobereitschaft in Bezug auf das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken. Dies wird unter anderem dadurch sichergestellt, dass bei der Verfolgung der Nachhaltigkeitsaspekte sowie des Geschäftserfolgs auf eine adäquate Risikoübernahme Bezug genommen wird. Die LLB-Gruppe wendet diese Grundsätze auch in entsprechenden Zielvereinbarungen mit relevanten Personen an.
- ♦ **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 Steuerung 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 «Unternehmerfolgsgerechtigkeit».

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 in 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 2021 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. Im Jahr 2021 blieb die Struktur und die Höhe der Vergütung unverändert.

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.

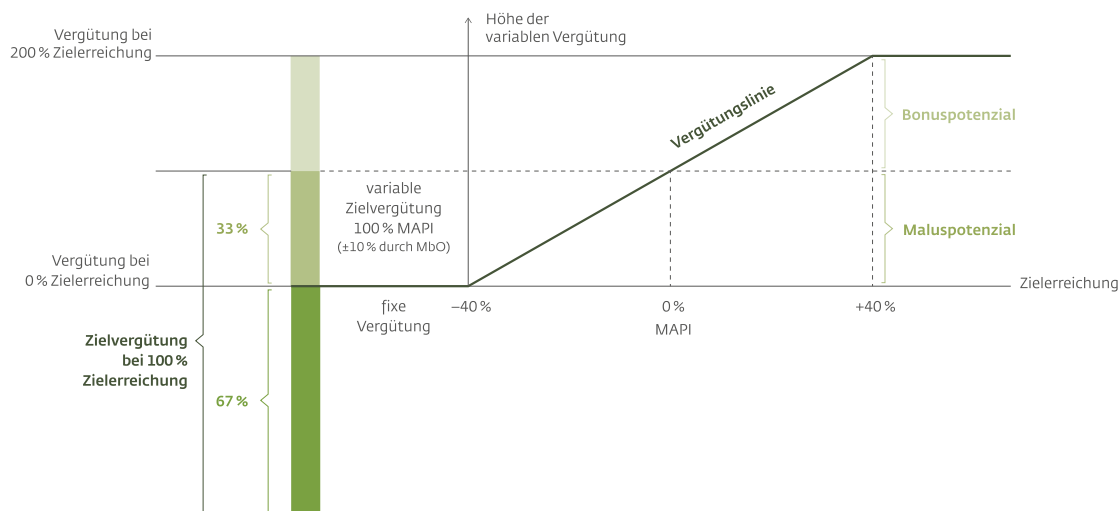
Das Vergütungsmodell beinhaltet zudem ein Bonus-Malus-Potenzial: Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten mehr beziehungsweise weniger als ihre Zielvergütung, wenn sie die Jahresziele übertreffen beziehungsweise nur teilweise oder nicht erreichen. Das Bonuspotenzial beträgt maximal 200 Prozent der 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 2021 bildete eine 2020 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



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.

Geografische Verteilung der 26 in der Peer Group¹ enthaltenen Banken

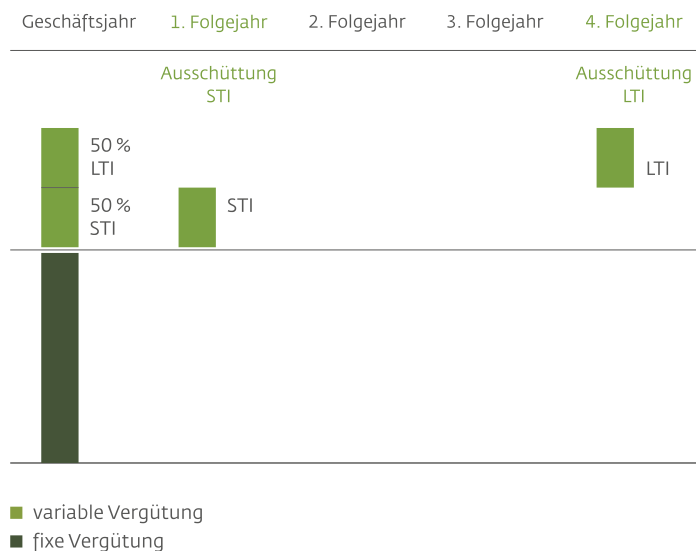
Liechtenstein	1
Schweiz	20
Österreich	5

¹ 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.

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



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 Abgangsentschädigungen 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 Abschnitt «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 der Gruppenreglemente «Vergütungspolitik LLB-Gruppe», «Vergütungsstandards LLB & BLL & ASM» sowie «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrats 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 den Gruppenreglementen «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» und «Vergütungsstandards LLB & BLL & ASM» 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 2021

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2021 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 902. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen beliefen sich auf Tausend CHF 109. Die fixe Vergütung erfolgte in bar (Tausend CHF 743) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (Tausend CHF 159). Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates um Tausend CHF 46 beziehungsweise 4.4 Prozent ab. Grund für den tieferen Vergütungsaufwand 2021 ist insbesondere, dass der Verwaltungsrat von Anfang November 2020 bis zur Generalversammlung vom Mai 2021 vorübergehend aus sechs Mitgliedern bestand. Seither umfasst er wieder sieben Mitglieder.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2021 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 3'212 und eine variable Vergütung in Höhe von Tausend CHF 1'264. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen betragen Tausend CHF 1'071. 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 2021 (CHF 52.47). Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung betrug die variable Vergütung im Durchschnitt rund 39.1 Prozent der fixen Entschädigung beziehungsweise 22.7 Prozent der Gesamtentschädigung.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Gruppenleitung ist 2021 um Tausend CHF 676 beziehungsweise 10.9 Prozent gesunken. Grund für den tieferen Vergütungsaufwand 2021 ist insbesondere, dass die Gruppenleitung nach dem Rücktritt von Roland Matt als Group CEO und dessen definitivem Ausscheiden Ende Mai 2021 nur noch fünf Mitglieder umfasste. Die variable Vergütung hat um Tausend CHF 206 beziehungsweise 14.0 Prozent abgenommen. Die Performance der LLB-Aktie war im Geschäftsjahr 2021 schlechter als die Performance der Vergleichsgruppe. Der Total Shareholder Return (TSR) der LLB belief sich auf 2.0 Prozent und lag damit unter dem TSR der Peer Group (11.1 %). Der relative Leistungsindikator MAPI betrug damit minus 9.1 Prozentpunkte (Vorjahr: minus 7.0 Prozentpunkte). Folglich ergibt sich für die variable Zielvergütung ein Zielerreichungsgrad von 77.3 Prozent (Vorjahr: 82.5 %).

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2021 sind periodengerecht abgegrenzt. Die variablen Vergütungen wurden der Erfolgsrechnung 2021 belastet. Die Auszahlung des Baranteils (STI) an die Mitglieder der Gruppenleitung erfolgt im ersten Quartal 2022. 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

in Tausend CHF	Honorar fix		Honorar variabel		Anwartschaften ¹		Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen		Total	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Mitglieder des Verwaltungsrates										
Georg Wohlwend, Präsident ²	194	275	0	0	26	37	55	73	275	385
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	190	154	0	0	33	32	43	14	266	200
Patrizia Holenstein, Mitglied	70	70	0	0	20	20	0	7	90	97
Urs Leinhäuser, Mitglied ³	81	81	0	0	20	20	0	0	101	101
Thomas Russenberger, Mitglied	71	71	0	0	20	20	5	5	96	96
Richard Senti, Mitglied	76	76	0	0	20	20	6	6	102	102
Karl Sevelda, Mitglied	61	56	0	0	20	20	0	0	81	76
Total	743	783	0	0	159	168	109	105	1'011	1'057
Mitglieder der Geschäftsleitung⁴										
Roland Matt, Vorsitzender bis 26.01.2021 ⁵		804		167		167		231		1'369
Gabriel Brenna, Vorsitzender seit 01.03.2021	748		147		147		210		1'252	
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2'464	2'766	485	568	485	568	862	952	4'296	4'854
Total	3'212	3'570	632	735	632	735	1'071	1'183	5'547	6'223

- Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten einen Teil ihrer fixen Vergütung in Anwartschaften. Bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung besteht die variable Vergütung zu 50 Prozent aus Anwartschaften. Die Höhe der Gesamtvergütung bestimmt sich aus der Summe der fixen und variablen Vergütung sowie der Anwartschaften.
- Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgabe des Vorsitzes bis zur Wiederwahl von Georg Wohlwend an der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 hatte die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.
- Die Vergütung wurde der Adulco GmbH ausgezahlt.
- Die Geschäftsleitung besteht seit dem Austritt von Roland Matt aus fünf Mitgliedern.
- Am 26. Januar 2021 trat Roland Matt als Vorsitzender der Geschäftsleitung zurück und schied per 31. Mai 2021 aus dem Unternehmen aus. Im Zeitraum vom 26. Januar 2021 bis zum 28. Februar 2021 übernahm der stellvertretende Vorsitzende Urs Müller die Aufgaben des Vorsitzenden der Geschäftsleitung.

Aktienbesitz von nahestehenden Personen

	Anzahl Aktien	
	31.12.2021	31.12.2020
Mitglieder des Verwaltungsrates		
Georg Wohlwend, Präsident ¹	2'145	
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	2'038	1'634
Patrizia Holenstein, Mitglied	2'339	1'935
Urs Leinhäuser, Mitglied	2'053	1'649
Thomas Russenberger, Mitglied	0	0
Richard Senti, Mitglied	300	300
Karl Sevelda, Mitglied	0	0
Total	8'875	5'518
Mitglieder der Geschäftsleitung		
Roland Matt, Vorsitzender bis 26.01.2021 ²		20'912
Gabriel Brenna, Vorsitzender seit 01.03.2021	27'936	24'712
Urs Müller, Stellvertreter des Vorsitzenden ³	29'220	26'358
Natalie Flatz	6'363	4'315
Patrick Fürer	8'000	8'000
Christoph Reich	18'678	16'105
Total	90'197	100'402
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen		
Nahestehende Personen	4'550	4'550
Total	4'550	4'550

- 1 Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgabe des Vorsitzes bis zur Wiederwahl von Georg Wohlwend an der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 hatte die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.
- 2 Am 26. Januar 2021 trat Roland Matt als Vorsitzender der Geschäftsleitung zurück und schied per 31. Mai 2021 aus dem Unternehmen aus.
- 3 Im Zeitraum vom 26. Januar 2021 bis zum 28. Februar 2021 übernahm der stellvertretende Vorsitzende Urs Müller die Aufgaben des Vorsitzenden der Geschäftsleitung.

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	
	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020
Mitglieder des Verwaltungsrates						
Georg Wohlwend, Präsident ¹	0		0		0	
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	200	400	0	0	200	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	305	575	364	93	669	668
Karl Sevelda, Mitglied	0	0	0	0	0	0
und ihnen nahestehende Personen	0	0	0	0	0	0
Total	505	975	364	93	869	1'068
Mitglieder der Geschäftsleitung						
Roland Matt, Vorsitzender bis 26.01.2021 ²		2'000		1'000		3'000
Gabriel Brenna, Vorsitzender seit 01.03.2021	0	0	0	0	0	0
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung ³	1'560	1'560	0	0	1'560	1'560
und ihnen nahestehende Personen ⁴	0	0	0	0	0	0
Total	1'560	3'560	0	1'000	1'560	4'560

1 Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgabe des Vorsitzes bis zur Wiederwahl von Georg Wohlwend an der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 hatte die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.

2 Am 26. Januar 2021 trat Roland Matt als Vorsitzender der Geschäftsleitung zurück und schied per 31. Mai 2021 aus dem Unternehmen aus.

3 Einem Mitglied der Geschäftsleitung wurde eine Garantie in Höhe von Tausend CHF 500 gewährt (Vorjahr: Kautionslimite für ein Mitglied der Geschäftsleitung in Höhe von Tausend CHF 84).

4 Es wurden keine Garantien gewährt (Vorjahr: Kautionslimite in Höhe von Tausend CHF 84).

Die Restlaufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2021 zwischen 15 und 51 Monaten (Vorjahr: zwischen 3 und 63 Monaten) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 0.75 bis 1.25 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.95 bis 1.65 %). Eine Hypothek wurde nach Ablauf zu neuen Marktkonditionen ausgegeben.

Die Restlaufzeiten der variablen Hypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2021 maximal 1 Monat (Vorjahr: 1 Monat) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 0.80 bis 0.95 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.95 %). Diese verlängern sich jeweils nach Ablauf um weitere 3 Monate, sofern diese nicht widerrufen werden. Es wurde eine variable Hypothek zu marktüblichen Konditionen neu ausgegeben.

Die Restlaufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder der Geschäftsleitung betragen per 31. Dezember 2021 zwischen 0 und 42 Monaten (Vorjahr: zwischen 1 und 118 Monaten) bei Zinssätzen von 1.05 bis 1.80 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.46 bis 1.80 %).

Der Fair Value der Deckung der neu ausgegebenen Hypotheken beträgt Tausend CHF 1'055.

Von den Hypotheken an die Mitglieder der Geschäftsleitung entfallen Tausend CHF 500 (Vorjahr: Tausend CHF 1'500) auf den begünstigten Zinssatz für Personal. Der Rest unterliegt den marktüblichen Kundenzinssätzen. 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 dem Management beziehungsweise dem Management nahestehenden Personen Garantien in Höhe von Tausend CHF 500 (Vorjahr: Tausend CHF 168) gewährt. Zudem ist die LLB die Zusage eingegangen, zwei Hypotheken zu verlängern.

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.