

Wesentliche Themen

Für die LLB-Gruppe bedeutet Nachhaltigkeit, dass sie für ihre Kunden, Aktionäre, Mitarbeitenden und weitere Anspruchsgruppen einen langfristigen Mehrwert schafft. Um eine bestmögliche Transparenz zu bieten, folgt unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung den GRI-Standards, einem international etablierten Rahmenwerk für die nichtfinanzielle Berichterstattung. Der thematische Fokus basiert im Sinne der Gesetzgeber auf einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

Mehrstufiger Analyseprozess

Die LLB-Gruppe führte zuletzt im Jahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse durch, um den steigenden regulatorischen Anforderungen (EU und Schweiz) gerecht zu werden. In diesem Prozess wurden auch die Schwerpunkte der Unternehmensstrategie ACT-26 berücksichtigt (siehe Kapitel [Strategie und Organisation](#)).

Für die Bestimmung der wesentlichen Themen haben wir im Sinne der gesetzlichen Anforderungen eine Wesentlichkeitsmatrix nach dem Konzept der «doppelten Materialität» erstellt. Dabei wurden die wesentlichen Themen der LLB-Geschäftsaktivitäten ermittelt, die einerseits die grössten Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sowie andererseits auf den eigenen Unternehmenserfolg haben.

In einer Kontextanalyse haben wir unsere Wertschöpfungskette auf relevante Einflussfaktoren überprüft und unsere wichtigsten Stakeholder-Gruppen identifiziert. Dies sind unsere Kunden, das Land Liechtenstein als Hauptaktionär der LLB-Gruppe, die Öffentlichkeit, unsere Partner und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie unsere Mitarbeitenden.

In einem nächsten Schritt haben wir – basierend auf einer Peer-Group-Analyse und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben sowie relevanter Nachhaltigkeits-Berichtsstandards – eine ausführliche Liste potenziell wesentlicher Themen zusammengestellt. Als potenziell wesentlich gelten Themen, die entweder positive oder negative Auswirkungen auf das Unternehmensumfeld haben können oder die für die LLB-Gruppe allenfalls Chancen oder Risiken bergen. Diese Liste umfasste rund 70 Themen, die wir zu 26 Überthemen, strukturiert nach den Belangen der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäss dem liechtensteinischen Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR), verdichten konnten.

Wesentlichkeitsmatrix der LLB-Gruppe ¹



¹ Die potenziellen und effektiven Aus- und Einwirkungen folgender Themen wurden als weniger wesentlich eingestuft: Steuerkonformität, Energieeffizienz und erneuerbare Energie, Mobilitätsmanagement, Material, Abfall, Wasser und Abwasser, Biodiversität, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, Minimallöhne und Mitteilungspflichten, Unterstützung Financial Literacy, gemeinschaftliches Engagement, Menschenrechte in der Lieferkette, Rechte indigener Völker, Verhinderung von Finanzdelikten, nachhaltige Beschaffung, Corporate Citizenship

Diese Themen wurden durch externe und interne Stakeholder sowie unser Management mithilfe einer Online-Umfrage hinsichtlich ihrer Relevanz eingeschätzt. Nach der Konsolidierung der Ergebnisse haben wir den Entwurf einer Wesentlichkeitsmatrix erstellt, welcher zur Validierung mit Vertretern verschiedener Abteilungen der LLB-Gruppe in einem Workshop diskutiert, bewertet und – falls nötig – angepasst wurde.

Rechtliche Grundlagen

Angesichts der inhaltlichen Anforderungen an die nichtfinanzielle Berichterstattung gemäss dem Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR) wurden bei dieser Analyse zumindest diejenigen Themen aus den Bereichen Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Menschenrechte als Berichtsinhalte identifiziert, die im Sinne der «doppelten Materialität» wesentlich sind. Dabei handelt es sich um Themen mit relevanten Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft oder Umwelt, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und des Geschäftsergebnisses der LLB-Gruppe wichtig sind. Der Verwaltungsrat wurde über die wesentlichen Themen informiert und hat diese freigegeben. Im Sinne der Gesetzgeber und der GRI-Standards bilden sie den Kern unserer nichtfinanziellen Berichterstattung.

Ende 2023 haben wir einen internen Prozess gestartet, der in einer Neubewertung der wesentlichen Themen münden wird. Massgeblich für die Erneuerung der Wesentlichkeitsanalyse sind die Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die im Geschäftsjahr 2024 erstmals Anwendung finden. Über die Ergebnisse werden wir in der neuen Nachhaltigkeitserklärung im Rahmen des Geschäftsberichtes 2024 informieren.

Dialog mit Anspruchsgruppen

Nachhaltigkeit als unternehmerische Verantwortung bedeutet für die LLB-Gruppe, 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 regelmässigem Dialog.

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

Die bedeutendsten Anspruchsgruppen sind:

- ♦ **Kunden:** Ihre Anliegen stehen bei jedem einzelnen Kontakt im Mittelpunkt. Über diverse Kanäle erfassen wir die Bedürfnisse und die Zufriedenheit unserer Kunden.
- ♦ **Land Liechtenstein:** Der Staat ist unser Hauptaktionär. Mit Vertretern der Regierung und des Landtags 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.
- ♦ **Partner und Nichtregierungsorganisationen (NGOs):** Durch unsere Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen pflegen wir den Dialog mit Partnern und NGOs (siehe Kapitel [International Wealth Management](#) und [Brancheninitiativen und Corporate Citizenship](#)).
- ♦ **Mitarbeitende:** Diese erreichen wir über unser Intranet, das laufend aktualisiert wird, und unser Mitarbeitermagazin «LLB Voices». Zudem stehen die Mitglieder der Gruppenleitung bei diversen Gelegenheiten zu persönlichen Gesprächen zur Verfügung (siehe Kapitel [Mitarbeitende](#)).

Investor Relations

Als börsenkotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, kursrelevante Fakten mittels Ad-hoc-Mitteilungen 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. 2023 war die LLB-Gruppe Thema in rund 710 Medienartikeln (2022: 860).

Public Affairs

Nur wenn wir stetig das Gespräch mit verschiedenen Entscheidungsträgern suchen, findet unsere Meinung Gehör. Die LLB-Gruppe unterhält daher regelmässigen Kontakt mit Meinungsführern und ausgewählten Vertretern aus Politik und Wirtschaft. Zudem sind wir Mitglied der wichtigsten Branchenverbände und Organisationen, wie beispielsweise des Liechtensteinischen Bankenverbandes und der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (siehe Kapitel [International Wealth Management](#)). Regelmässig tauschen wir uns auch mit der Finanzmarktaufsicht Liechtenstein aus.

Wir sind dazu verpflichtet, unseren 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 ein.

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. Unsere Beziehung zur lokalen Bevölkerung vertiefen wir als Veranstalter oder Sponsor diverser Anlässe (siehe Kapitel [Brancheninitiativen und Corporate Citizenship](#)).

Digitale Kommunikationskanäle

Wir investieren seit mehreren Jahren konsequent in den Ausbau unserer digitalen Kommunikationskanäle. Insgesamt betreiben wir elf 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.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Als langfristig orientiertes Finanzinstitut setzt sich die LLB-Gruppe dafür ein, kommenden Generationen eine möglichst intakte Umwelt und stabile soziale Verhältnisse zu hinterlassen. Mit unserer Unternehmensstrategie ACT-26 sowie ambitionierten Klima- und Nachhaltigkeitszielen verfolgen wir diesen eingeschlagenen Weg konsequent.

Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit

Als traditionsreichste Bank Liechtensteins wissen wir um unsere besondere Verantwortung für langfristig ausgerichtetes Handeln. Nachhaltiges Wirtschaften gehört zu unserem Leistungsauftrag und unternehmerischen Selbstverständnis. Wir sind gegenüber unserem Hauptaktionär, dem Land Liechtenstein, gesetzlich verpflichtet, die volkswirtschaftliche Entwicklung des Landes zu fördern und dabei ethische sowie ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Mit einem vielfältigen Produkt- und Dienstleistungsportfolio, mit nachhaltigen Standards bei unseren Angeboten, unserer Infrastruktur und beim Einkauf sowie mit einem breiten Engagement in der Gesellschaft tragen wir dieser besonderen Verpflichtung Rechnung.

Nachhaltigkeit als strategisches Ziel

Nachhaltigkeit ist eines der drei Kernelemente unserer Unternehmensstrategie ACT-26 (siehe Kapitel [Strategie und Organisation](#)). In diesem Bereich wollen wir weiterhin eine zentrale Rolle einnehmen. Vor allem beim Thema Klima wollen wir einen positiven Beitrag leisten – unter anderem durch die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen im Bankbetrieb und bei unseren Produkten. Unser Bestreben ist es, mit ACT-26 als stabile, nachhaltige und innovative Bank wahrgenommen zu werden. Zudem wollen wir uns damit auch von unseren Mitbewerbern abheben.

Überblick Klimastrategie

Nachhaltigkeit@LLB	Konkrete Massnahmen	Übergreifendes Ziel
Wir setzen Standards für Banking mit Werten.	 Bankbetrieb <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ab 2021: Klimaneutral durch Kompensationen (inkl. Pendelverkehr) ▪ Bis 2026: -20 % CO₂-Emissionen 	Gesamte LLB-Gruppe mit Netto-Null-Emissionen bis spätestens 2040
Die LLB-Gruppe trägt aktiv zum Umweltschutz bei, fördert die soziale Gerechtigkeit und verantwortungsvolle Unternehmensführung.	 Bankprodukte <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bis 2026: -30 % CO₂-Emissionen ▪ Laufend: Erweiterung der nachhaltigen Produktpalette 	
	 Berichterstattung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ab 2022: erweitertes Reporting ▪ Laufend: Monitoring der Zielerreichung 	

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie

Wir haben uns vorgenommen, bis 2040 die CO₂-Emissionen der LLB-Gruppe auf netto null zu senken – und somit zehn Jahre früher als im Pariser Klimaabkommen vereinbart. Diese Vorgabe betrifft sowohl den Bankbetrieb wie auch unsere Produkte und Dienstleistungen. Die Reduktion wird in Zwischenschritten vollzogen: Bis 2026 sollen mindestens 30 Prozent der CO₂-Emissionen aus Produkten und der Eigenveranlagung eingespart werden, im Bankbetrieb mindestens 20 Prozent.

Als Basisjahr für sämtliche Reduktionsmassnahmen haben wir das Jahr 2019 festgelegt. Das heisst: Wir messen unseren Fortschritt an den Werten, die wir 2019 erzielt haben. Die Wahl des Basisjahres ist darauf zurückzuführen, dass es sich dabei um das letzte vollständige Jahr vor der Covid-19-Pandemie handelt. Die Daten zu den Jahren 2020 und 2021 würden wegen der Coronaregelungen ein stark verzerrtes Bild ergeben.

Unser Verwaltungsrat hat die Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Die Umsetzung erfolgt auf Ebene der Gruppenleitung (siehe Abschnitt [Nachhaltigkeits-Governance der LLB-Gruppe](#)).

Klimafreundlicher Bankbetrieb

In einem ersten Teilschritt wurde unser Bankbetrieb im Geschäftsjahr 2021 durch die vollständige Kompensation der Treibhausgasemissionen klimaneutral. In Zusammenarbeit mit der schweizerischen Klimastiftung «myclimate» unterstützen wir verschiedene CO₂-reduzierende Projekte in der Region und weltweit. Dazu zählen etwa eine Aufforstungsinitiative im Westen Ugandas oder ein Projekt für fruchtbare Böden als CO₂-Senken in der Bodenseeregion. Es handelt sich dabei um CO₂-Entfernungszertifikate. Bei den genannten Projekten werden Treibhausgase aus der Atmosphäre entnommen. Gemäss Weltklimarat können ausschliesslich Entfernungszertifikate zum Ausgleich herangezogen werden, um Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

Bislang können wir bei den betrieblichen Emissionen einen Rückgang von rund 23 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 verzeichnen. Wir wollen den Anteil der Kompensationen weiter reduzieren und durch Einsparungen ersetzen. So streben wir im Bankbetrieb bis 2040 das Netto-Null-Ziel an (siehe Kapitel [Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz](#)).

Bankprodukte und Dienstleistungen

Neben der Anpassung unseres Geschäftsbetriebs wollen wir unsere Kunden auf dem Weg zur Klimaneutralität begleiten: mit kompetenter Beratung und differenzierten, nachhaltigen Produkten. Konkret setzen wir uns auch hier das Ziel, bis 2040 den CO₂-Ausstoss aller Bankprodukte auf netto null zu reduzieren. Die LLB-Gruppe würde damit – zehn Jahre früher als im Pariser Abkommen definiert – vollständig klimaneutral sein, das heisst sowohl im Bankbetrieb als auch bei den Produkten.

Ein wesentlicher Faktor für die Erreichung der selbst gesetzten Vorgaben ist die Anpassung unserer Angebote. So haben wir die Palette an verantwortungsvollen und nachhaltigen Anlageprodukten stark ausgebaut. Neben den etablierten Dienstleistungen Vermögensverwaltung und Anlageberatung offerieren wir auch eine komplette Auswahl an Fonds, die nach entsprechenden Kriterien investieren. Die beiden 2022 aufgelegten «dunkelgrünen» LLB Impact Climate Fonds, die sich durch eine nachvollziehbar positive Wirkung auf die Umwelt und Natur auszeichnen, haben zusammen bereits ein Anlagevolumen von fast CHF 800 Mio. erreicht. Gleichzeitig fördern wir mit speziellen Finanzierungslösungen das nachhaltige Bauen in unseren Kernmärkten (siehe Kapitel [Ökologische und soziale Verantwortung im Bankgeschäft](#)).

Unternehmensführung

Nachhaltigkeit betrifft nicht nur ökologische, sondern auch soziale und Governance-Aspekte. Wir bekennen uns zu einer werteorientierten Führung und zur transparenten Corporate Governance. Unserer Verantwortung werden wir durch ein effektives Compliance-, Risiko- und Reputationsmanagement gerecht. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Den ethischen Anspruch an uns selbst und unsere Lieferanten haben wir in zwei Verhaltenskodexen festgehalten (siehe Kapitel [Werte und Unternehmensführung](#)).

Menschenrechte und internationale Normen

Die Achtung internationaler Menschenrechte ist eine der Grundlagen für unser Handeln. Wir bekennen uns zu den wichtigsten Menschenrechtskonventionen, insbesondere zur Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie zu den Erklärungen und Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Einhaltung der Menschenrechte berücksichtigen wir nicht nur im Geschäftsbetrieb, sondern auch bei unseren Investitionen (siehe Kapitel [Ökologische und soziale Verantwortung im Bankgeschäft](#)).

Diversität und Inklusion

Dem Thema Diversität und Inklusion kommt eine besondere Bedeutung zu. Im Rahmen unserer Diversitätsstrategie haben wir klare Ziele bezüglich des Geschlechter- und Personenmix in der LLB-Gruppe formuliert. So wollen wir den Anteil der Frauen in verantwortungsvollen Positionen bis 2026 deutlich erhöhen. Jüngere Mitarbeitende sollen früher in Führungspositionen aufsteigen können, ältere Mitarbeitende wollen wir so lange wie möglich im Unternehmen halten (siehe Kapitel [Mitarbeitende](#)).



2023 hat die LLB erstmals einen Social-Volunteering-Tag in Liechtenstein angeboten. Um die Biodiversität im Land zu fördern, haben zahlreiche Mitarbeitende unter dem Motto «LLB helfende Hände» in einem Rebberg bei Bendern beim Bau von Stein- oder Asthaufen und beim Anlegen von Sandinseln mitangepackt.

Weiterentwicklung der Mitarbeiterkompetenzen

Ein wichtiger Faktor für den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind unsere Mitarbeitenden. Um sie auf die sich ändernden Anforderungen im Bereich Regulatorik und unsere wachsende Anzahl nachhaltiger Produkte vorzubereiten, bieten wir ihnen die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen an (siehe Kapitel [Mitarbeitende](#)).

Unterstützung gemeinnütziger Projekte

Mit der 2011 gegründeten LLB-Zukunftsstiftung setzen wir uns in der Region für soziale und ökologische Nachhaltigkeit ein. Im Bereich Soziales werden insbesondere Projekte unterstützt, welche die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen verbessern und die Eigenverantwortung stärken.

Im Bereich Umwelt hat das Engagement für ökologische Nachhaltigkeit einen besonderen Stellenwert. Neben den projektbezogenen Beiträgen in der Höhe von CHF 71'000.- trug die Zukunftsstiftung 2023 mit Vergabungen von insgesamt CHF 153'000.- an 28 soziale Organisationen zum gesellschaftlichen Leben bei (siehe Kapitel [Brancheninitiativen und Corporate Citizenship](#)).

Transparenz

Bei unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren wir uns seit vielen Jahren an den etablierten GRI-Standards («Global Reporting Initiative»). Seit 2022 publizieren wir ausserdem jährliche [Berichte](#) zu unserer Weiterentwicklung in Sachen Klimaschutz. Diese legen nach den international anerkannten Standards der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD) transparent offen, wie unser Massnahmenkatalog zur Umsetzung der Klimaziele aussieht. Ausserdem zeigen wir auf, wo wir auf dem Weg zur Klimaneutralität stehen.

Nachhaltigkeits-Governance der LLB-Gruppe

Um eine effiziente Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu ermöglichen, hat die LLB-Gruppe im Geschäftsjahr 2022 eine neue Governance-Struktur aufgesetzt. Damit kann sichergestellt werden, dass Nachhaltigkeitsbelange auf allen hierarchischen Ebenen inkludiert werden. Der sogenannte Nachhaltigkeits-Council koordiniert unsere ambitionierten Ziele. Er ist das Kerngremium unserer Governance-Struktur und besteht aus fünf ständigen Mitgliedern. Den Vorsitz hat der Group CEO inne. Die vier weiteren Mitglieder sind die CEOs der Tochtergesellschaften LLB Österreich und LLB Schweiz sowie die Leiterin International Wealth Management und der Leiter Group Corporate Communications & Sustainability.

Der Nachhaltigkeits-Council ist damit beauftragt, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu kontrollieren und, wenn nötig, Anpassungen vorzunehmen. Er trifft sich in der Regel alle drei Monate und informiert die Gruppenleitung halbjährlich über den Stand des Klimamanagements. Die Gruppenleitung berichtet dem Verwaltungsrat zweimal jährlich über die Umsetzung und die Fortschritte der Nachhaltigkeitsstrategie.

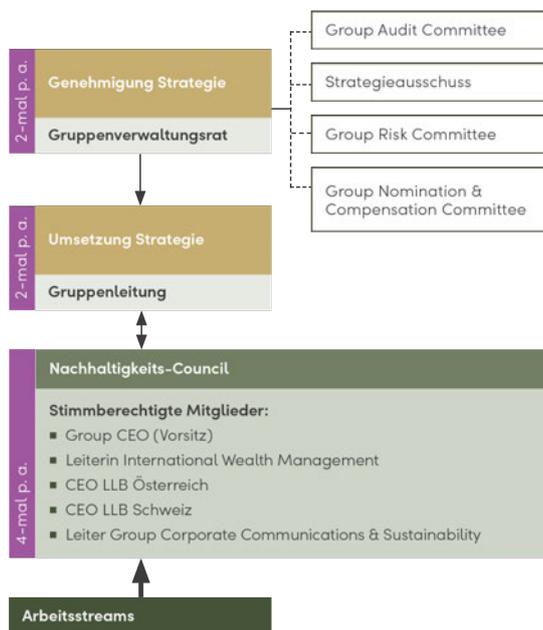
Im Dezember 2023 hat die Gruppenleitung eine Erweiterung des Nachhaltigkeits-Council beschlossen. Ab 2024 gehören dem Gremium auch der Group CFO, der Group CDO sowie der Leiter Privat- und Firmenkunden als stimmberechtigte Mitglieder an.

Streams und Green Teams

Die operative Realisierung der Nachhaltigkeits- und Klimastrategie obliegt den elf Arbeitsstreams. Jeder Arbeitsstream ist entweder mit einem Produkt- (z. B. Kredite) oder Themenfokus (z. B. sozialer Impact) befasst und erstattet dem Nachhaltigkeits-Council alle drei Monate Bericht.

Ausserdem gibt es seit 2021 die sogenannten Green Teams. In diesen Teams können Mitarbeitende eigene Ideen einbringen und während der regulären Arbeitszeit Projektverantwortung übernehmen, um so die nachhaltige Zukunft der LLB-Gruppe aktiv mitzugestalten. Auf diesem Weg wollen wir die Kreativität eines jeden Einzelnen nutzen, um innovative Lösungen zu finden, welche allein durch einen Top-Down-Ansatz nicht gefunden würden.

Übersicht Nachhaltigkeits- und Governance-Struktur (Stand 31.12.2023)



Verwaltungsrat

Als höchstes Gremium der LLB-Gruppe beteiligt sich der Verwaltungsrat regelmässig an Diskussionen und genehmigt die Nachhaltigkeits- und Klimastrategie sowie den Nachhaltigkeitsbericht als Teil des Geschäftsberichtes. Während der Klausurtagung im Juni 2023 erhielt er einen aktuellen Report zum Stand der Umsetzung der strategischen Initiativen, wobei der besondere Fokus auf dem Kreditgeschäft der LLB lag. Des Weiteren wird der Verwaltungsrat im Rahmen seiner Sitzungen über die Fortschritte im Nachhaltigkeitsbereich auf dem Laufenden gehalten:

- ♦ Das **Group Risk Committee** informiert den Verwaltungsrat spezifisch über die Risiken des Klimawandels.
- ♦ Das **Group Nomination & Compensation Committee** berücksichtigt Nachhaltigkeit in den Anreizsystemen.
- ♦ Der **Strategieausschuss** berät in Bezug auf die Anpassungen der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie.
- ♦ Das **Group Audit Committee** prüft und genehmigt den Nachhaltigkeitsbericht.

Im Berichtsjahr wurden keine Massnahmen zur Verbesserung des nachhaltigkeitsbezogenen Wissens der Verwaltungsratsmitglieder ergriffen. Für 2024 ist eine Schulung zum Thema Nachhaltigkeitsregulatorik geplant.

Zusätzlich zu den bisher vorgestellten Einheiten, die einen breiten strategischen und operativen Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen inklusive klimarelevanter Chancen und Risiken richten, werden Klimarisiken aktuell in die bestehende Risikomanagementstruktur integriert und dort detailliert gemanagt.

Werte und Unternehmensführung

Die LLB-Gruppe bekennt sich zu einer werteorientierten Führung und zur transparenten Corporate Governance. Unserer unternehmerischen Verantwortung werden wir durch ein effektives Compliance-Management, ein wirksames Risiko- und Reputationsmanagement sowie effektive Massnahmen zum Datenschutz gerecht. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Die Werte «integer», «respektvoll», «exzellent» und «leidenschaftlich» (siehe Kapitel [Strategie und Organisation](#)) bilden die Grundlage für die Unternehmensführung der LLB-Gruppe. Wir fördern Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit sowie ein ethisch korrektes und gesetzestreuendes Handeln unserer Mitarbeitenden. Dadurch schützen wir die Interessen unserer Stakeholder und tragen zu einer sozial gerechteren Gesellschaft und Wirtschaft bei.

Im Rahmen unserer Corporate Governance stellen wir eine verantwortungsvolle Leitung, Kontrolle und Transparenz sicher. Für uns als börsenkotiertes Unternehmen bilden die Richtlinien der SIX Exchange Regulation zur Corporate Governance (RLCG) die wesentliche Grundlage für die Unternehmensführung. Zusätzlich geben das liechtensteinische Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz (ÖUSG) und das Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank (LLBG) den Handlungsrahmen vor.

Bei allem, was wir in den Bereichen Unternehmensführung und Compliance tun, behalten wir auch mögliche negative Auswirkungen im Blick. Solche Auswirkungen sind insbesondere für unsere Kunden denkbar, wenn sich Mitarbeitende nicht an geltendes Recht oder die hohen ethischen Ansprüche der LLB-Gruppe halten. Strafzahlungen und ein grosser Reputationsschaden können Folgen davon sein. Zahlreiche interne Regeln sowie etablierte Prozesse und Systeme zielen darauf ab, nachteilige Auswirkungen und Schäden für die LLB-Gruppe zu vermeiden. Dazu gehören zum einen unsere Compliance-Richtlinie und der Verhaltenskodex, der für unsere Mitarbeitenden verbindliche Regeln aufstellt, sowie zum anderen das Interne Kontrollsystem (IKS), das Prüfungen und Kontrollen zum Inhalt hat.

Der Verhaltenskodex der LLB-Gruppe

Ein zentrales Instrument der Unternehmensführung ist der [Verhaltenskodex](#) der LLB-Gruppe (auch: «Code of Conduct»). Er schafft einen verlässlichen Orientierungsrahmen für ein wertebasiertes und verantwortungsbewusstes Handeln, das den gesetzlichen Anforderungen, aber auch den ethischen und gesellschaftlichen Massstäben gerecht wird. Der Kodex ist damit für sämtliche Mitarbeitenden der LLB-Gruppe eine verbindliche und verbindende Vorgabe.

Im Berichtsjahr haben wir begonnen, den Verhaltenskodex grundlegend zu überarbeiten. Angesichts der umfassenden Themenstellungen und der Bedeutung für die LLB-Gruppe nehmen wir uns für diesen Prozess ausreichend Zeit, weshalb die Veröffentlichung der angepassten Version erst für Ende 2024 geplant ist.

Zusätzlich zum Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden haben wir 2023 auch einen Lieferantenkodex erlassen. Damit wollen wir unseren Geschäftspartnern einen Anstoss geben, noch nachhaltiger zu handeln. Die Lieferanten der LLB verpflichten sich darin, die aufgeführten Grundsätze einzuhalten. Diese betreffen unter anderem den Kampf gegen Korruption und Geldwäsche, den Schutz der Menschenrechte, den Umwelt- und Klimaschutz sowie den Datenschutz.

Compliance

Zur verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört ein wirksames System zur Steuerung von Compliance- und Rechtsrisiken. Unter diesen Risiken verstehen wir Verstösse gegen gesetzliche und regulatorische Vorschriften sowie gegen Standards, die zu Sanktionen und in der Folge insbesondere zu finanziellen Verlusten, Reputationsschäden oder gar zum Lizenzentzug führen können. Negative Auswirkungen sind für Kunden denkbar, wenn sich Mitarbeitende der LLB-Gruppe nicht an geltendes Recht oder die hohen ethischen Ansprüche der LLB-Gruppe halten.

Die Sicherstellung einer guten Compliance ist eine anspruchsvolle Führungsaufgabe. Der Verwaltungsrat der LLB-Gruppe gibt die Leitplanken vor und erhält von Group Legal & Compliance jährlich einen schriftlichen Bericht über Compliance-Risiken und diesbezüglich getroffene Massnahmen. Der Geschäftsbereich informiert, unterstützt und berät die Gruppenleitung bei der Einschätzung und Überwachung der Compliance-Risiken. Mit zentralen Compliance-Themen, wie der Beobachtung der regulatorischen Änderungen, der Implementierung von neuen Vorgaben, dem Training der Mitarbeitenden und der Überwachung, beschäftigen sich entsprechende Abteilungen. Dazu gehören beispielsweise Group Regulatory Compliance, Group Financial Crime Prevention und Group Client Tax Compliance & Reporting. Zu sämtlichen zentralen Themen existieren interne Regelwerke, etwa verschiedene Gruppenweisungen in Bezug auf Compliance, Interessenkonflikte, Marktmissbrauch, Geldwäscheprävention, Datenschutz usw.

Massnahmen gegen Korruption und Bestechung sind ebenfalls im Regelwerk, im Schulungswesen sowie in der Prozess- und Systemlandschaft vorgesehen. Das Risiko aus potenziell rechtswidrigem Verhalten betrifft sämtliche Standorte der LLB-Gruppe in gleichem Masse. Aus diesem Grund werden unseren Mitarbeitenden im Rahmen regelmässiger Compliance-Schulungen auch Risiken im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung vermittelt.

Schutz der Whistleblower

Wer Informationen über unzulässige Verhaltensweisen von Mitarbeitenden der LLB-Gruppe hat, die unseren Compliance-Grundsätzen widersprechen und uns zum Nachteil gereichen könnten, kann sich schriftlich, mündlich oder elektronisch an eine bankinterne Whistleblowing-Stelle wenden. Dafür steht auch ein separates Tool zur Verfügung, das eine anonyme Meldung und eine Kommunikation mit der Bank ermöglicht.

Die Whistleblowing-Stelle geht diesen Hinweisen nach, beurteilt, ob ein allfälliger Verstoß gegen Gesetze, Regelwerke, die guten Sitten oder Ähnliches vorliegt, und ordnet die Information entsprechend ein. Die hinweisgebende Person wird geschützt und darf aufgrund ihrer Meldung keine Nachteile erleiden. Liegt ein Compliance-Verstoß vor, wird dieser in einem geregelten internen Prozess beurteilt und – wenn nötig – auch geahndet.

Wirksamkeit der Massnahmen

Wir erwarten von sämtlichen Mitarbeitenden, dass sie sich am Verhaltenskodex orientieren, integer handeln und die professionellen Standards sowie die geltenden Gesetze, Vorschriften und Richtlinien einhalten. Trotz aller getroffenen Massnahmen wurden 2022 intern kriminelle Machenschaften festgestellt und zur Anzeige gebracht. Die juristische Aufarbeitung ist noch nicht abgeschlossen; Erkenntnisse aus dem Vorfall fliessen in die weitere Verbesserung der internen Organisation ein. Damit zusammenhängend wurde gegen die LLB auch eine Busse ausgesprochen. Im Berichtsjahr 2023 gab es keine weiteren Vorfälle dieser Art.

Unsere Korruptionsprävention entfaltete in den vergangenen zwölf Monaten wiederum ihre Wirkung. So gab es im Berichtsjahr 2023 keine bestätigten Korruptionsvorfälle. Mit Stand vom 31. Dezember 2023 sind zudem keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung anhängig.

Die konstante Anpassung der Sicherheitsinfrastrukturen sowie der Monitoring- und Analysesysteme stellt neben der Ausbildung der Mitarbeitenden die Grundlage zur Vermeidung missbräuchlichen Verhaltens dar. Die internen Weisungen und Massnahmen werden regelmässig an geänderte Rahmenbedingungen, wie beispielsweise regulatorische Entwicklungen, angepasst.

Risiko- und Reputationsmanagement

Der umsichtige Umgang mit Risiken ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Er stellt die Risikofähigkeit der LLB-Gruppe sicher und schafft über alle Stufen hinweg eine starke Kultur des Risikobewusstseins. Basierend auf der Risikopolitik umfasst unser Risikomanagement die systematische Identifikation und Bewertung, das Reporting, die Steuerung und die Überwachung von Markt-, Liquiditäts-, Refinanzierungs-, und Kreditrisiken, operationellen und strategischen Risiken sowie das Asset Liability Management.

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bedingt zudem ein nachhaltiges Verhalten im Rahmen des Risikomanagements. Aus diesem Grund treiben wir die Erhebung von Nachhaltigkeitsindikatoren sowie die Verbesserung der Datenqualität weiter voran. Damit stellen wir sicher, dass Klimarisiken zukünftig angemessen identifiziert, bewertet, gesteuert und überwacht werden. Genauere Informationen zum Management von Nachhaltigkeitsrisiken sind dem [TCFD-Bericht](#) der LLB sowie dem Kapitel [Risikomanagement](#) im Finanzteil zu entnehmen.

Datenschutz und Cybersicherheit

Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung spielen der Schutz von Kunden- und Mitarbeiterdaten sowie die Informationssicherheit in der Bankpraxis eine grundlegende Rolle. Hoch entwickelte informationsverarbeitende Systeme, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität garantieren, schützen vor Gefahren und Bedrohungen und helfen bei der Vermeidung von Schäden sowie bei der Minimierung von Risiken. Insbesondere Cyberangriffe stellen eine Bedrohung für die Nutzer unseres Online Banking oder sonstiger digitaler Produkte dar. Unsere fortschrittliche Sicherheitsarchitektur schützt uns und unsere Kunden bestmöglich vor solchen Angriffen. Mit entsprechenden technischen Vorkehrungen hinsichtlich der Informations- und Cybersicherheit sowie des Datenschutzes können wir den reibungslosen Betrieb digitaler Systeme gewährleisten, Vertrauen bei Kunden und Mitarbeitenden schaffen und die wirtschaftlichen Aktivitäten in Liechtenstein fördern. Damit kann die LLB zum Schutz der kritischen Infrastruktur des Landes beitragen.

Hauptverantwortlich für den Datenschutz und den Schutz von Kundendaten ist die Abteilung Group Business Risk Management. Die Gesetze und aufsichtsrechtlichen Richtlinien in Liechtenstein, in der Schweiz, in Österreich und Dubai (insbesondere Bankengesetz, Datenschutzgesetz, DSGVO, FINMA- und FMA-Vorgaben) regeln klar und verbindlich die Verantwortlichkeiten und Massnahmen zum Schutz der Kundendaten sowie der Informations- und Cybersicherheit. Personenbezogene Daten bearbeiten wir im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung.

Bei der LLB-Gruppe sind die Prinzipien und Grundsätze in unternehmensweit gültigen Regelwerken festgelegt. Zentral ist hier die Gruppenweisung zum Datenschutz, die für alle Mitarbeitenden der LLB bindend ist. Jährliche Pflichtschulungen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz stellen in Verbindung mit internen Kontrollsystemen die Umsetzung der Weisung sicher und fördern den verantwortungsbewussten Umgang mit Kundendaten und Informationen.

Die Standards für Informations- und Cybersicherheit sind in der LLB-Gruppe hoch. Spezialisten des zuständigen Data Center analysieren laufend neue Cyberbedrohungen und ergreifen, je nach Risiko, die entsprechenden Abwehrmassnahmen. Diese Massnahmen, in Kombination mit Penetrationstests, garantieren kontinuierlich ein hohes Sicherheitsniveau. Die LLB-Gruppe registrierte im Berichtsjahr keine Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten.

Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen

Die LLB erachtet es als höchste Priorität, in einem stark regulierten Geschäftsumfeld die aktuellen gesetzgeberischen Entwicklungen laufend zu beobachten, wo sinnvoll und möglich mitzugestalten und sich frühzeitig auf die Neuerungen vorzubereiten. Die Mitarbeitenden setzen die regulatorischen Vorgaben um und leisten somit einen essenziellen Beitrag zum Geschäftserfolg und zur guten Reputation der LLB-Gruppe.

Die wichtigsten regulatorischen Vorgaben und Entwicklungen des Berichtsjahres sind nachfolgend zusammengefasst. Der Fokus lag vor allem auf Regulierungen, die aufgrund ihrer Aktualität von besonderer Bedeutung waren. 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 2022–2023

- ◆ Verordnung über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (Taxonomie-Verordnung)
- ◆ Gesetz zur Durchführung der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Offenlegungsverordnung) und der Verordnung über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (Taxonomie-Verordnung) sowie Aktualisierungen der Durchführungsverordnungen
- ◆ Anpassung des FL-Bankengesetzes und der Bankenverordnung zur Umsetzung der «Capital Requirements Directive V» (CRD V)
- ◆ Bundesgesetz über den Datenschutz (revDSG) Schweiz

Finanzplatzstrategie

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Finanzplatzes Liechtenstein weiter zu stärken, hat die Regierung 2019 eine umfassende Finanzplatzstrategie veröffentlicht. Die Umsetzung der Steuerkonformitätsstrategie sowie die Einhaltung des AIA- und des FATCA-Abkommens wird durch die Abteilung Group Client Tax Compliance & Reporting sichergestellt. 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 intensiviert werden. So wird die Mitgliedschaft in internationalen Gremien, wie dem Internationalen Währungsfonds (IWF), weiterhin 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 Steuerplanungsmodelle 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. Es 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. Das Global Forum der OECD hat im November 2021 bestätigt, dass Liechtenstein vollständig im Einklang mit den Anforderungen der OECD steht, und den liechtensteinischen Rechtsrahmen als «in Place» bezeichnet, was dem höchsten Rating entspricht.

Pläne für internationale Konzernbesteuerung

Während die im Herbst 2019 von der OECD vorgelegten Pläne für eine international abgestimmte Digitalsteuer weiterhin in Bearbeitung sind, haben die G20-Staaten im Herbst 2021 eine globale Mindeststeuer für Konzerne auf den Weg gebracht, welche seit 2023 gilt.

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).

Vorgaben zum Datenschutz

EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)

Die LLB hat die Vorgaben der europäischen EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) gruppenweit umgesetzt. Die Verordnung reguliert und vereinheitlicht die Erfassung und Verarbeitung personenbezogener Daten durch Unternehmen und öffentliche Stellen. Die LLB hat die entsprechenden Regeln für die ganze Unternehmensgruppe erstellt und die notwendigen Anpassungen vorgenommen, um die Anforderungen angemessen umzusetzen.

Datenschutzgesetz Schweiz / Dubai (DIFC)

Das im Jahr 2020 totalrevidierte Schweizer Datenschutzgesetz wurde zum Teil an die EU-DSGVO angepasst, behält aber eine eigene Grundkonzeption bei. Das Gesetz trat am 1. September 2023 in Kraft. Es verbessert die Bearbeitung persönlicher Daten und gewährt den betroffenen Personen neue Rechte. Mit dieser bedeutenden Gesetzesänderung gehen auch einige Verpflichtungen für Unternehmen einher.

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

Schutz vor Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung

Liechtenstein verfolgt in den Bereichen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung eine Null-Toleranz-Politik. Als EWR-Mitglied hat das Land zwischenzeitlich die 5. EU-Geldwäschereirichtlinie umgesetzt und dabei neben Risiken im Zusammenhang mit den virtuellen Währungen auch die Transparenz in Bezug auf wirtschaftliche Eigentümer verbessert. Zudem verschärft und harmonisiert die Richtlinie 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 2019 und den Anpassungen im Sorgfaltspflichtgesetz 2021 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 I) und der Aktualisierung im Jahr 2020 (NRA II) hat Liechtenstein im Herbst 2021 das Moneyval-Länderexamen absolviert, um die Effektivität der Massnahmen zur Verhinderung der Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung zu beurteilen. Moneyval attestiert Liechtenstein in seinem finalen Bericht vom 29. Juni 2022 ein hohes Mass an Effektivität bei der Erkennung von Geldwäsche- und Terrorismusrisiken und lobt das Land für ein umfassendes sowie konvergentes Verständnis in Bezug auf seine zentralen Risiken in diesem Bereich. In fünf von elf Effektivitätsratings erhält Liechtenstein das Prädikat «substantial». Auch hinsichtlich der technischen Compliance betreffend die 40 FATF-Empfehlungen bekommt das Land sehr gute Noten.

Die LLB-Gruppe hat die entsprechenden Vorgaben im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung in die Prozesse integriert und befolgt diese wichtigen Pflichten. Zudem war die LLB-Gruppe Teil der internationalen Assessments und arbeitet mit den nationalen Behörden transparent zusammen.

Konsumentenschutz

MiFID II / Liechtenstein

Der Bankenplatz Liechtenstein und damit auch die LLB haben die Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive II» (MiFID II) umgesetzt. Diese vereinfacht grenzüberschreitende Finanzdienstleistungen sowie die Niederlassungsfreiheit 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. Die beiden Gesetze sind seit Januar 2020 in Kraft und 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 Prospektspflichten 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 brachte 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 wurden 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 hat im EU-Binnenmarkt einen einheitlichen Rechtsrahmen für die Vergabe von Hypothekarkreditverträgen an Verbraucher geschaffen. Als EWR-Mitglied war Liechtenstein verpflichtet, diese Richtlinie in das nationale Recht zu überführen. Dies ist mittels des seit 1. April 2021 geltenden Hypothekar- und Immobilienkreditgesetzes erfolgt. 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 vornehmlich 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 Regeln umgesetzt und in die entsprechenden Prozesse einfließen lassen, wovon insbesondere auch der Beratungsablauf betroffen ist.

Eigenkapitalanforderungen

Mit dem neuen EU-Bankenpaket, welches am 20. Mai 2019 von den europäischen Gesetzgebern veröffentlicht wurde, sind durch die Änderungen der «Capital Requirements Regulation II» (CRR II) und der «Capital Requirements Directive V» (CRD V) auf europäischer Ebene weitere wichtige Bestandteile des Ende 2017 im Wesentlichen fertiggestellten Basel-III-Rahmenwerks gültig. Die CRR II ist in der EU seit Juni 2021 anzuwenden und die CRD V musste von den EU-Mitgliedstaaten bis 28. Dezember 2020 umgesetzt werden. In Liechtenstein wurden die CRR II und die CRD V per 1. Mai 2022 in Kraft gesetzt.

Einlagensicherung und Anlegerentschädigung

Die Einlagensicherungsrichtlinie (ESRL), welche in Liechtenstein mit dem 2019 in Kraft getretenen Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz (EAG) umgesetzt ist, 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 – in Liechtenstein ist dies die Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) – zu beaufsichtigen ist. Die LLB AG hat sich der Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungs-Stiftung SV (EAS) angeschlossen.

In einem Sicherungsfall würde die 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.

Sanierungs- und Abwicklungsplanung

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) umgesetzt. Dadurch ist ein gesetzlich basierter Mechanismus vorhanden, um dem «too big to fail»-Risiko von grossen, systemrelevanten Banken in einer Krise entgegenwirken zu können.

Die für Liechtenstein systemrelevanten Banken, zu denen auch die LLB AG zählt, sind verpflichtet, einen Sanierungsplan zu erarbeiten. Im Rahmen der Sanierungsplanung werden Massnahmen sowie Eskalationsprozesse dargelegt, welche dem Institut im Falle einer finanziellen Krisensituation zur Verfügung stehen. Durch Modellanalysen wird aufgezeigt, dass diese Massnahmen geeignet sind, in Krisenszenarien die finanzielle Solidität des Instituts wiederherzustellen.

Die FMA hat per 1. Januar 2017 eine operativ unabhängige Organisationseinheit als Abwicklungsbehörde geschaffen. Diese verfolgt insbesondere das Ziel, beim Ausfall eines Instituts erhebliche negative Auswirkungen auf die Stabilität des Finanzmarktes Liechtenstein zu vermeiden und Gelder sowie Vermögenswerte der Kunden zu schützen. Der Regulator stellt Mindestanforderungen an Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten (Minimum Requirements for own funds and Eligible Liabilities, MREL), um das für den Fall einer Abwicklung

verfügbare Kapital zur Herabschreibung oder Wandlung (Bail-in-Kapital) zu stärken. 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 im Mai 2023 erfolgt (SAG II).

Regulatorische Entwicklung im Nachhaltigkeitskontext

Die Europäische Union (EU) fördert eine nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftssystems und hat sich den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie der UN-Agenda 2030 verschrieben. 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 von der Europäischen Union bis zum Jahr 2050 anvisierten Klimaneutralität bedarf es einer signifikanten Reduktion des CO₂-Ausstosses, die durch «grüne» Finanzierungen und Investitionen unterstützt werden soll.

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

- ♦ Verordnung (EU) 2019 / 2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (SFDR);
- ♦ Verordnung (EU) 2020 / 852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019 / 2088 (Taxonomie-VO);
- ♦ Richtlinie (EU) 2022 / 2464 zur Änderung der Verordnung (EU) 537 / 2014 und der Richtlinien 2004 / 109 / EG, 2006 / 43 / EG sowie 2013 / 34 / EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD);
- ♦ Delegierte Verordnung (EU) 2021 / 1253 zur Abänderung der Delegierten Verordnung (EU) 2017 / 565 (MiFID II);
- ♦ Delegierte Verordnung (EU) 2021 / 1269 zur Abänderung der Delegierten Verordnung (EU) 2017 / 593 (Produktüberwachung);
- ♦ Delegierte Verordnung (EU) 2021 / 1255 zur Abänderung der Delegierten Verordnung (EU) 231 / 2013 (AIFM);
- ♦ Delegierte Verordnung (EU) 2021 / 1270 zur Abänderung der Delegierten Verordnung (EU) 2010 / 43 / EU (OGAW).

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

Im Berichtsjahr wurde das regulatorische Monitoring konsequent weiterverfolgt. Zudem haben wir die Umsetzung der verschiedenen Rechtsvorschriften vorangetrieben, sodass die regulatorischen Vorgaben schrittweise implementiert werden konnten. Um den Anforderungen der regulatorischen Nachverfolgung und Umsetzung gerecht zu werden, wurde die Abteilung Group Corporate Compliance um einen Senior Compliance Officer erweitert, der sich auf die ESG-Compliance-Funktion fokussiert.

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, das Thema Nachhaltigkeit verstärkt in ihre Produkte, in ihr Risikomanagement und insbesondere in die Kundenberatung zu integrieren. Wir unterstützen daher die Anstrengungen der Gesetzgeber, relevante Standards und Transparenzvorgaben für ein nachhaltiges Finanzwesen zu schaffen.

Wirtschaftliche Wertschöpfung

Der LLB-Gruppe kommt in ihren drei Heimmärkten eine besondere Rolle zu. Durch unsere nachhaltig guten Geschäftsergebnisse leisten wir einen Beitrag zum Wirtschaftswachstum und zur Stabilität des Finanzplatzes Liechtenstein. Von Bedeutung sind wir auch als Arbeitgeberin in der Region. Unseren finanziellen Erfolg teilen wir mit unserem Umfeld.

Volkswirtschaftliche Rolle und regionale Arbeitgeberin

Die LLB-Gruppe spielt für die Volkswirtschaft Liechtensteins eine wichtige Rolle: Über Dividenden und direkte Steuern leisten wir einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes. Dieser Beitrag – Dividende und direkte Steuern – beläuft sich für das Jahr 2023 auf CHF 45.2 Mio. (2022: CHF 52.8 Mio.). Von der Gewinnausschüttung und den Steuerzahlungen profitieren neben dem Staat indirekt auch andere Stakeholder: unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner sowie lokale Gemeinschaften.

In der Beteiligungsstrategie hält die Regierung die Erwartung fest, dass der Unternehmenswert der LLB AG nachhaltig gesteigert wird. Dazu müssen wir Mittelfristziele bezüglich des Wachstums sowie der Kosten- und Kapitaleffizienz definieren. Die Regierung geht davon aus, dass wir die mit den Tätigkeiten einer Universalbank verbundenen Risiken bewusst berücksichtigen und diese entsprechend bewirtschaften. Vor diesem Hintergrund müssen unsere Organe insbesondere auch die volkswirtschaftliche Bedeutung für das Land und dessen Reputation beachten. Bei der Unternehmensführung sind ethische und ökologische Aspekte angemessen einzubeziehen. Der Gewinn wird mittels monatlicher Soll-Ist-Vergleiche überwacht. In Gesprächen mit der Regierung erfolgt ein periodisches Update über die Dividenden- und Steuerhöhe. Wir erhalten für unsere Banken und Gruppengesellschaften in Liechtenstein, in der Schweiz und in Österreich keine finanzielle Unterstützung seitens der Regierungen.

Stabilität

Liechtenstein ist eines von nur elf Ländern weltweit, die ein AAA-Rating besitzen. Im November 2023 hat die Ratingagentur Standard & Poor's (S&P) die Bestnote für die Kreditwürdigkeit des Landes erneut bestätigt. In ihrem Bericht hebt sie vor allem die Finanzlage der öffentlichen Haushalte hervor, die in schwierigen Zeiten einen ausgleichenden Faktor darstelle. Positiv erwähnt werden ausserdem die breit diversifizierte Wirtschaft sowie der Zugang zu zwei Wirtschaftsräumen. Trotz des nach wie vor schwierigen ökonomischen Umfelds sieht S&P die Stabilität Liechtensteins weiterhin als gewährleistet an. Der international stark vernetzte, robuste Finanz- und Bankenplatz trägt massgeblich zu dieser sehr guten Ausgangslage bei. Fast ein Viertel des Bruttoinlandproduktes Liechtensteins wird im Finanzsektor erwirtschaftet.

Als systemrelevante Bank unterliegen wir einer speziell strengen Finanzmarktregulierung und hohen Eigenkapitalanforderungen. Mit der Umsetzung der Eigenkapitalrichtlinie der Europäischen Union (CRD V) 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](#)).

Für die LLB-Gruppe gehört eine sehr solide Eigenmittelausstattung zum Selbstverständnis. Wir übertreffen die gemäss dem Basler Regelwerk im Fürstentum Liechtenstein geforderte Kapitalquote von 13.7 Prozent deutlich (siehe Kapitel [Finanz- und Risikomanagement](#)).

Wichtige Arbeitgeberin in der Region

Wir legen Wert darauf, dass unsere Führungskräfte wissen, wie unsere 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 ein hohes Mass an Integrität. Zudem sind sie längerfristig orientiert, was von den Kunden geschätzt wird.

Per 31. Dezember 2023 zählte die LLB-Gruppe 1'423 Mitarbeitende (31.12.2022: 1'318), die zusammen 1'213 Vollzeitstellen (31.12.2022: 1'116) besetzten. Damit gehört die LLB zu den grössten Arbeitgebern in Liechtenstein (siehe Kapitel [Mitarbeitende](#)).

Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, setzen wir auch auf Pendler, die täglich aus der Ostschweiz und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg nach Liechtenstein kommen. Das macht die LLB-Gruppe zu einer wichtigen regionalen Arbeitgeberin im Rheintal. Die LLB Schweiz rekrutiert nahezu alle ihre Fachkräfte in den Schweizer Regionen Zürichsee, Sarganserland und Winterthur.

Spenden und Sponsoring

Wir sind bestrebt, etwas von unserem wirtschaftlichen Erfolg weiterzugeben. Mit unserer gemeinnützigen Zukunftsstiftung fördern wir insbesondere Projekte und Institutionen, die einen positiven Beitrag zur sozialen und ökologischen Entwicklung in unseren Marktgebieten leisten. Seit ihrer Gründung 2011 hat die Stiftung Ausschüttungen in Höhe von über CHF 1.8 Mio. ausgerichtet, wovon rund CHF 153'000.– auf das Berichtsjahr entfallen (siehe Kapitel [Brancheninitiativen und Corporate Citizenship](#)).

Im Rahmen unserer Sponsoringtätigkeiten unterstützen wir vor allem Institutionen in den Bereichen Sport, Kultur und Kompetenz. Dazu gehört beispielsweise unsere langjährige Partnerschaft mit dem Nachwuchs des FC Vaduz. Ausserdem sind wir Hauptsponsor der «LLB Nacht des Sports» und Partner des Liechtenstein Olympic Committee (siehe Kapitel [Brancheninitiativen und Corporate Citizenship](#)).

Digitalisierung und Innovation

Die Themen Digitalisierung und Innovationskraft sind für unseren künftigen wirtschaftlichen Erfolg von entscheidender Bedeutung. Schon seit Jahrzehnten befindet sich das Bankgeschäft im digitalen Wandel. Mit Ausnahme von Bargeld gibt es heute keine Finanzdienstleistung mehr, die ausschliesslich in der physischen Welt genutzt wird. Die steigende Technologiedurchdringung im Alltag führt ausserdem dazu, dass auch die zwischenmenschliche Interaktion, beispielsweise im Beratungsgespräch, immer stärker digital unterstützt wird.

Um weiterhin erfolgreich zu sein, sind wir bestrebt, die Chancen der Digitalisierung in unseren Prozessen sowie bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen zu nutzen. Unsere Innovationskraft ermöglicht es uns, Wettbewerbsvorteile aus der Digitalisierung zu ziehen: Mit unseren Angeboten, die den sich ändernden Bedürfnissen entsprechen, schaffen wir Kundenerlebnisse. Geringere Entwicklungskosten sowie eine bessere Skalierbarkeit der Produkte und Dienstleistungen haben dabei einen zusätzlich positiven Effekt auf die Wirtschaftlichkeit der LLB-Gruppe, was letztendlich auch unseren Stakeholdern zugutekommt.

Gleichzeitig sind wir darauf bedacht, allfälligen negativen Auswirkungen der Digitalisierung für unsere Kunden, Mitarbeitenden und die Gesellschaft aktiv zu begegnen. Solche negativen Auswirkungen sind beispielsweise denkbar, wenn wir von einem Cyberangriff betroffen sind. Kunden, die unser Online Banking oder sonstige digitale Produkte nutzen, könnten damit Opfer eines Datendiebstahls werden. Unsere fortschrittliche Sicherheitsarchitektur zur Abwehr von Cyberrisiken bietet den bestmöglichen Schutz vor solchen Bedrohungen (siehe Abschnitt [Datenschutz und Cybersicherheit](#)).

Die Digitalisierung kann bei der LLB intern zu einer Änderung von Stellenanforderungen führen. Weitere mögliche Folgen sind eine Reduktion von Servicelevels und anonymen Services oder gar manipulative Techniken im Online-Vertrieb. Wir sind uns der negativen Effekte bewusst und wollen diesen mit unseren Lösungsansätzen gegensteuern. So unterhalten wir mit unserer Omnichannel-Beratung weiterhin einen physischen Kanal, setzen hohe Standards für Datenschutz und fördern eine ehrliche sowie transparente Kommunikation.

LLB.ONE

Wir haben uns mit dem Programm LLB.ONE das Ziel gesetzt, unsere Kernprozesse bis 2026 End-to-End, das heisst vom Erstkontakt bis zur Beendigung einer Kundenbeziehung, zu optimieren und zu digitalisieren. Dafür wurde ein Investitionsbudget von CHF 100 Mio. bereitgestellt. Mit LLB.ONE haben wir uns zu einem Zero-Based Design-Ansatz verpflichtet. Das bedeutet, dass bestehende Strukturen konsequent hinterfragt und bei Bedarf umgestaltet werden. Kernkomponenten, die bereits neu aufgesetzt wurden, umfassen die Erfolgsmessung von Projekten und Initiativen, den Einbezug von Kunden und externen Stakeholdern in die laufende Entwicklung sowie eine stetige Überprüfung der eigenen internen Arbeiten.

2023 haben wir unser 2022 lanciertes digitales Geschäftsmodell wiLLBe entscheidend weiterentwickelt. Zusätzlich zum Investmentmandat mit Nachhaltigkeitsfokus haben wir ein attraktives Tagesgeldkonto mit vereinfachtem digitalen Onboarding geschaffen. So ist es uns gelungen, deutlich mehr Kunden für wiLLBe zu gewinnen und damit eine vielversprechende Basis für weiteres Wachstum aufzubauen.

Daneben haben wir im Rahmen unserer Kernprozesse eine Vielzahl von Dokumenten digitalisiert, um nachhaltig Papier zu sparen – so zum Beispiel beim eSteuerauszug (Schweiz) oder bei der digitalen Verlängerung von Hypotheken.

Die grösste Herausforderung für die LLB-Gruppe, aber auch für die gesamte Branche, besteht in den kommenden Jahren darin, trotz Komplexität im regulatorischen Bankenumfeld effiziente und skalierbare digitale Lösungen zu integrieren und den Kunden gleichzeitig einen maximalen Nutzen zu bieten.

LLB-Aktie

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

Marktkapitalisierung

Die LLB-Aktie ist seit 1993 an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange unter dem Symbol LLBN (Valorenummer 35514757) kotiert und dem Segment «International Reporting Standard» zugeteilt. 2023 wurden rund 1.5 Millionen LLB-Aktien (2022: 2.1 Millionen) gehandelt; das entspricht 4.9 Prozent (2022: 6.8 %) aller ausgegebenen Aktien. Am 31. Dezember 2023 betrug die Marktkapitalisierung der Liechtensteinischen Landesbank AG bei einer Anzahl von 30.8 Millionen Namenaktien CHF 2.0 Mia. (31.12.2022: CHF 1.7 Mia.). Seit 2018 war die LLB-Aktie im MSCI World Small Cap Index gelistet; per 31. Mai 2022 ist sie aus diesem ausgeschieden.

Aktionärsstruktur

Das Land Liechtenstein hielt am Ende des Berichtsjahres 17'336'215 LLB-Aktien und somit 56.3 Prozent des Aktienkapitals. Infolge des durch die LLB AG im Mai 2022 getätigten Kaufs der ausstehenden Aktien der ehemaligen Bank Linth (seit 14.09.2023: LLB Schweiz) flossen Bank-Linth-Aktionären 363'785 LLB-Aktien zu. Das entsprach 1.2 Prozent aller ausstehenden Aktien der LLB, welche diese zuvor vom Land Liechtenstein erworben hatte. Dadurch ist die Beteiligung des Landes von 57.5 Prozent auf 56.3 Prozent gesunken. Mit Stichtag 31. Dezember 2023 betrug der Anteil des Landes unverändert 56.3 Prozent.

In ihrer im Jahr 2011 verabschiedeten [Beteiligungsstrategie](#) befürwortet die Regierung die Börsenkotierung der LLB ausdrücklich und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest. Die neue Beteiligungsstrategie tritt am 30. Januar 2024 in Kraft. Darin bekennt sich das Land Liechtenstein erneut zu einem Mindestanteil von 51 Prozent der Aktien der LLB. Gleichzeitig

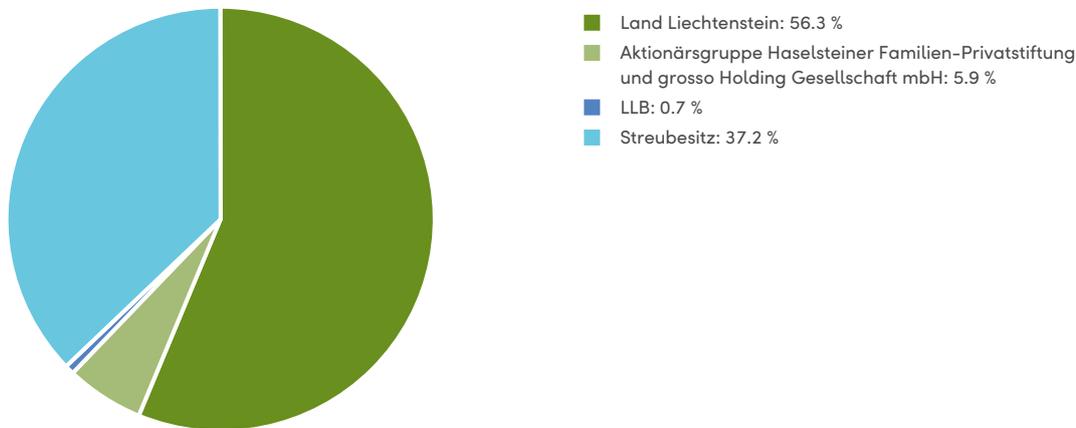
akzeptiert es die unternehmerische Autonomie sowie die sich aus der Börsenkotierung ergebenden Rechte und Pflichten.

Per 31. Dezember 2023 waren 5.9 Prozent der Aktien 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 0.7 Prozent (31.12.2022: 0.6 %) 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 Ende 2023 insgesamt 89.8 Prozent der total 30.8 Millionen Namenaktien eingetragen. 10.2 Prozent beziehungsweise 3'133'122 Aktien waren im Dispo-Bestand.

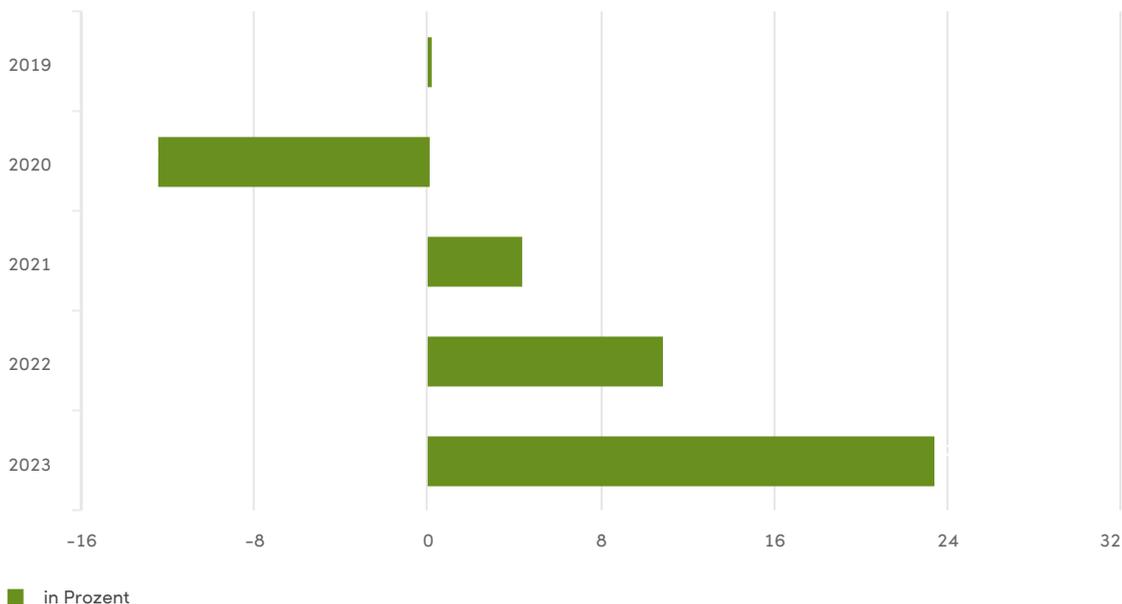
Aktionärsstruktur in Prozent



Kursentwicklung

Nachdem die Finanzmärkte im ersten Halbjahr 2023 damit beschäftigt waren, den Anstieg der Leitzinsen zu prognostizieren, ging es in den folgenden Monaten um die Frage, wie lange sie hoch bleiben würden. Nachdem Klarheit über das Erreichen des Zinshöhepunktes herrschte, haben Spekulationen über baldige Zinssenkungen die Märkte beflügelt. Gemessen am Swiss Performance Index (SPI) legten die an der Schweizer Börse kotierten Aktien um 6.1 Prozent zu. Die Werte im Schweizer Bankenindex (SWX) stiegen im selben Rahmen. Dieser verzeichnete nach einem Plus im Jahr 2022 von 10.4 Prozent für 2023 ein Plus von 5.8 Prozent. Die LLB-Aktie übertraf diese Werte deutlich und kam im Berichtsjahr auf einen erfreulichen Gesamtertrag von 23.4 Prozent. Der Jahreshöchstkurs lag bei CHF 66.10, der Jahrestiefstkurs bei CHF 55.70.

Gesamtertrag der LLB-Aktie



Ausschüttungspolitik

Die LLB-Gruppe verfolgt zugunsten ihrer Aktionäre eine langfristig ausgerichtete und attraktive Ausschüttungspolitik. Zudem verpflichten wir uns, unsere finanzielle Sicherheit und Stabilität zu wahren. Im Rahmen der Strategie ACT-26 wollen wir das risikotragende Eigenkapital nach Basel III auf einer Tier-1-Ratio von über 16 Prozent halten. Wir werden unsere nachhaltige und attraktive Dividendenpolitik fortsetzen. Die Ausschüttungsquote soll mehr als 50 Prozent betragen. Zudem streben wir eine kontinuierliche Erhöhung der Dividende an (siehe Kapitel [Strategie und Organisation](#)).

Der Verwaltungsrat schlägt der 32. ordentlichen Generalversammlung vom 19. April 2024 eine Erhöhung der Dividende auf CHF 2.70 (2022: CHF 2.50) pro Aktie vor. Auf Basis des Aktienkurses von Ende 2023 entspricht dies einer Dividendenrendite von 4.1 Prozent. Die Dividendensumme beläuft sich auf CHF 82.6 Mio. (2022: CHF 76.6 Mio.). Für 2023 beträgt die Ausschüttungsquote somit 50.1 Prozent (2022: 51.2 %).

Dividende pro Aktie (2019–2023¹ in CHF)



¹ Der Verwaltungsrat beantragt an der Generalversammlung vom 19. April 2024 für das Jahr 2023 eine Dividendenerhöhung auf CHF 2.70.

Analystenempfehlungen

Im August 2023 schrieb Michael Klien, der als Analyst der Zürcher Kantonalbank die LLB-Aktie abdeckt: «Die Resultate für 1H23 waren leicht besser als von uns erwartet und gemäss LLB das beste Halbjahresergebnis seit mehr als zehn Jahren.» Die Umsetzung der Strategie ACT-26 verlaufe bei allen drei strategischen Kernelementen (Wachstum, Effizienz und Nachhaltigkeit) planmässig. Die LLB-Aktie ist weiterhin mit «Übergewichten» eingestuft.

Die Research Partners AG deckt die LLB-Aktie seit Mitte 2016 ab. In seinem aktuellen Bericht bestätigt Analyst Rainer Skierka seine Kaufempfehlung. «Wir erwarten für das Geschäftsjahr 2023 ein von der fortgesetzten Ertragsdynamik und anhaltender Kostendisziplin geprägtes Resultat. Negative Einflüsse sehen wir aktuell keine, was auf eine solide Gewinnentwicklung schliessen lässt. Hinzu kommt eine der weiteren Geschäftsentwicklung förderliche solide Eigenmittelbasis von über CHF 2 Mrd., was einer Gesamtkapitalquote von über 20 Prozent entspricht. Im derzeitigen Aktienkurs sehen wir dieses positive Momentum noch nicht genügend reflektiert.» Das 12-Monats-Kursziel von CHF 80.00 wurde bestätigt.

Kommunikation mit dem Kapitalmarkt

Die LLB-Gruppe veröffentlicht ihre Jahresergebnisse und Halbjahresergebnisse (siehe Kapitel [Unser Nachhaltigkeitsverständnis](#)). In der Regel führen wir eine Medien- und Analystenkonferenz zum Jahresabschluss in Zürich durch. Der Erstellung des Geschäfts- und des Halbjahresberichtes gemäss den gesetzlichen Anforderungen messen wir eine besondere Bedeutung bei. Bereits seit einigen Jahren findet sich die LLB-Gruppe beim Schweizer Geschäftsberichte-Rating unter den Unternehmen mit den besten Ergebnissen in der Gesamtwertung, was die hohe Qualität unserer Informationspolitik beweist.

Auch bei der Generalversammlung orientieren Verwaltungsrat und Geschäftsleitung transparent über den Geschäftsverlauf. Ausserdem führen wir regelmässig Gespräche mit Investoren, informieren im Rahmen von Roadshows und sind an Fachkonferenzen für Finanzanalysten und Investoren vertreten. Im Berichtsjahr nahmen wir an drei virtuellen Roadshows sowie an der Investora in Zürich teil.

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 LinkedIn. Jahres- und Halbjahresberichte geben wir in einer umfassenden Online-Version heraus. Der Geschäftsbericht 2023 ist in deutscher Sprache unter gb2023.llb.li und in englischer Sprache unter ar2023.llb.li abrufbar.

Zahlen und Fakten zur LLB-Aktie

in Tausend CHF	31.12.2023	31.12.2022
Anzahl ausgegebene LLB-Namenaktien (voll einbezahlt)	30'800'000	30'800'000
Anzahl dividendenberechtigte Aktien	30'591'945	30'620'119
Streubesitz (Anzahl Aktien)	11'450'730	11'478'904
Streubesitz (in Prozent)	37.2	37.3
Jahreshöchstkurs (29. Dezember 2023 / 15. Februar 2022)	66.10	58.90
Jahrestiefstkurs (3. Januar 2023 / 23. Mai 2022)	55.70	49.55
Jahresschlusskurs	66.10	55.80
Gesamtertrag LLB-Aktie (in Prozent)	23.4	10.8
Performance SPI (in Prozent)	6.1	- 16.5
Performance SWX Bankenindex (in Prozent)	5.8	10.4
Durchschnittliches Handelsvolumen (Anzahl Aktien)	5'880	8'028
Marktkapitalisierung (in Mia. CHF)	2.04	1.72
Unverwässertes Ergebnis pro Aktie, das den Aktionären der LLB zusteht (in CHF)	5.37	4.82
Dividende pro LLB-Aktie (in CHF)	2.70 ¹	2.50
Ausschüttungsquote (in Prozent)	50.1	51.2
Dividendenrendite auf Jahresschlusskurs (in Prozent) ²	4.1	4.5
Eigenkapitalrendite (RoE) (in Prozent) ²	7.9	7.2
Anrechenbare Eigenmittel pro Aktie (in CHF)	57.2	54.3

1 Antrag des Verwaltungsrates an die Generalversammlung vom 19. April 2024

2 Definition abrufbar unter www.llb.li/investoren-apm

Ökologische und soziale Verantwortung im Bankgeschäft

Seit unserer Gründung im Jahr 1861 haben wir einen konsequenten Weg beschritten mit dem Ziel, das Kundeninteresse in den Mittelpunkt zu rücken und an unseren Standorten einen langfristig werterhaltenden Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Unserer unternehmerischen Verantwortung kommen wir auch mit unseren Produkten und Dienstleistungen nach, indem wir unseren Kunden ökologisch verträgliche und sozial verantwortungsvolle Lösungen anbieten.

Produkte und Dienstleistungen

Uns ist bewusst, dass wir durch unsere Bankprodukte und Dienstleistungen einen grossen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft ausüben können: etwa durch die Entscheidung, in welche Unternehmen und Projekte wir investieren beziehungsweise welche Unternehmen und Projekte wir finanzieren. Auf einen Teil unserer Produkt- und Dienstleistungslösungen gehen wir im Folgenden detaillierter ein.

Wir lenken Kapital in Unternehmen, die innovative Technologien, Produkte und Dienstleistungen anbieten, um ökologische und soziale Herausforderungen zu bewältigen sowie eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben, und leisten so einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft. Risiken versuchen wir zu vermeiden, indem wir uns möglichst von Unternehmen und Projekten fernhalten, die mit negativen Umweltauswirkungen verbunden sind oder nicht im Einklang mit unseren sowie international anerkannten Werten stehen (zu unseren internationalen Verpflichtungen siehe Kapitel [Brancheninitiativen und Corporate Citizenship](#)). Deshalb lassen wir vielfältige ESG-Kriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) in unsere Investitions- und Finanzierungsentscheidungen einfließen.

Eine besondere Bedeutung messen wir dem Thema Klimaschutz bei. Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie ACT-26 verfolgen wir das ehrgeizige Ziel, bis 2040 die vollständige Klimaneutralität zu erreichen. Das ist zehn Jahre früher als im Pariser Klimaabkommen vorgesehen und steht im Einklang mit dem höchst ambitionierten 1.5-Grad-Ziel der Vereinten Nationen (siehe Kapitel [Unser Nachhaltigkeitsverständnis](#)). Sowohl unsere Produkt- und Dienstleistungspalette wie auch unsere Eigenveranlagung können einen wichtigen Beitrag auf dem Weg dorthin leisten. Unsere Vorgabe zur Reduktion von Treibhausgasen (THG) ist daher mit konkreten Zwischenzielen verbunden, die spezifisch für das Bankgeschäft gelten (im Unterschied zum Bankbetrieb; siehe Kapitel [Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz](#)).

- ♦ Bis 2026 wollen wir im Vergleich zum Basisjahr 2019 mindestens 30 Prozent tiefere THG-Emissionen bei Bankprodukten und in der Eigenveranlagung ausweisen.
- ♦ Bis 2030 soll der Rückgang gegenüber 2019 mindestens 55 Prozent betragen.

Um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und Risiken zu vermeiden, haben wir eine Reihe von Steuerungsinstrumenten etabliert. Je nach Produktart und Geschäftsbereich kommen unterschiedliche Instrumente zur Anwendung, die wir nachstehend beschreiben.

Investmentprodukte

Die Verantwortung für Anlageprozesse im nachhaltigen und im traditionellen Bereich liegt bei der LLB Asset Management AG. Wir streben die Entwicklung eines Produkt- und Dienstleistungsangebots an, das der Kundennachfrage und gleichzeitig auch den regulatorischen Anforderungen gerecht wird. Die Umsetzung der nachhaltigen Investitionsrichtlinien und der traditionellen Investitionsvorgaben wird durch die Abteilung Investment Compliance sowie durch die interne und externe Revision überprüft. Aufgrund der dynamischen Natur dieses Themas überwachen wir alle Aspekte der Nachhaltigkeit und Regulatorik periodisch und entwickeln, falls angezeigt, unsere Methodik und Prozesse weiter.

Die Details zu unserem verantwortungsvollen Investmentansatz sind in der Gruppenweisung zur Anlageberatung und Vermögensverwaltung geregelt. Zudem finden sie sich in jedem Anlagevorschlag beziehungsweise Vermögensverwaltungsvertrag. Dieser beschreibt die konkreten ESG-Steuerungsinstrumente für das jeweilige Mandat.

ESG-Integration im Asset Management

Nachhaltigkeit im Asset Management bedeutet für uns, bei der Geldanlage einen verantwortungsvollen Ansatz zu verfolgen, der ethischen, sozialen und ökologischen Ansprüchen genügt. Des Weiteren bringt der Blick auf Nachhaltigkeitsaspekte eine zusätzliche Perspektive in die Ertrags- und Risikobeurteilung von Unternehmen, Institutionen sowie Marktteilnehmern ein und unterstützt somit die langfristige Wertschöpfung für unsere Kunden. Als Mitglied der Finanzinitiative «Principles for Responsible Investment» der Vereinten Nationen (UN PRI) setzen wir uns für ein verantwortungsbewusstes Management von Kapitalanlagen ein (siehe Kapitel [Brancheninitiativen und Corporate Citizenship](#)). Damit können wir zur Erfüllung der UN-Nachhaltigkeitsziele beitragen. Wir gehen davon aus, dass breit diversifizierte, nachhaltige Anlagen eine mit traditionellen Anlagen vergleichbare Rendite bringen.

Beim Investmentprozess haben wir uns für einen methodisch umfassenden Ansatz entschieden. Dabei finden bei der Einzeltitelauswahl folgende Steuerungsinstrumente Anwendung:

Steuerungsinstrumente ¹ im Asset Management

ESG-Steuerungsinstrument	Beschreibung
	Verstöße gegen internationale und nationale Normen (z.B. UN Global Compact)
	Herstellung kontroverser Produkte (mehr als 10 Prozent Umsatz mit Tabak, militärischen Waffen, Glücksspiel, Erwachsenenunterhaltung, Kohle in der thermischen Verwendung oder Schieferöl beziehungsweise -gas)
Negativselektion	Schwerwiegende Kontroversen
Divestment	Siehe Negativselektion
	ESG-Rating grösser / gleich BBB (MSCI)
Positivselektion	Grüne Investments
ESG Integration	Direkte Integration von ausgewählten PAI-Indikatoren (PAI = Principal Adverse Impact) der EU-Offenlegungsverordnung in die Investitionsentscheidungen
	Aktive Wahrnehmung der Aktionärs- und Beteiligungsrechte
	Proxy Voting
Engagement	Direkter Dialog

¹ Die Typologie der ESG-Steuerungsinstrumente lehnt sich an den «FMA-Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken» der österreichischen Finanzmarktaufsicht (FMA; Dokument Nr. 01 / 2020, S. 42 ff.) und das Merkblatt 2021/1 zum Umgang mit ESG-Risiken der liechtensteinischen FMA (S. 15 ff.) an. Unter Negativselektion wird ein Steuerungsinstrument verstanden, bei dem Finanzinstrumente aufgrund ihrer Zuordnung zu einem problembehafteten Sektor bzw. einer problembehafteten Geschäftstätigkeit ausgeschlossen werden. Divestment basiert ebenfalls auf pauschalen Ausschlüssen von Sektoren bzw. Geschäftstätigkeiten, richtet sich aber auf Finanzinstrumente, in die bereits investiert wurde (um Unterschied zur Negativselektion, die im Neugeschäft angewendet wird). Positivselektion bedeutet demgegenüber die gezielte Investition in Sektoren oder Geschäftstätigkeiten, die als positiv im Sinne der Nachhaltigkeit eingestuft werden. ESG Integration bedeutet die direkte Berücksichtigung von ESG-Faktoren in der Anlageentscheidung. Beim Engagement versucht ein Investor beispielsweise durch Wahrnehmung von Stimmrechten auf ein Unternehmen einzuwirken. Ziel ist es, das Unternehmen damit in eine als nachhaltig wahrgenommene Richtung zu lenken.

Zudem überwachen wir laufend den THG-Ausstoss, der durch unsere Investments mitverursacht wird. Bei der Fondsauswahl für unsere Investmentprodukte achten wir insbesondere auf die Klassifizierung nach der EU-Offenlegungsverordnung (SFDR). Aus diesem Grund umfassen sowohl die LLB-Fondspalette wie auch unsere Drittfondsempfehlungen einen (weit) überdurchschnittlichen Anteil an Anlagefonds, welche die Klassifikation nach Artikel 6 SFDR übertreffen. Fonds nach Artikel 8 SFDR berücksichtigen soziale und ökologische Kriterien, investieren aber nicht vollumfänglich nachhaltig. Sie werden daher oft als «hellgrüne» Finanzprodukte bezeichnet. Fonds nach Artikel 9 SFDR legen zum Grossteil in nachhaltige Unternehmen sowie Projekte an und gewährleisten bestmöglich, dass keine nachteiligen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft entstehen – daher die Bezeichnung «dunkelgrüne» Finanzprodukte.

Bei unseren Analysen stützen wir uns auf die ESG-Expertise von namhaften Agenturen wie MSCI ESG Research oder Inrate. Die konkrete Kombination der beschriebenen ESG-Steuerungsinstrumente variiert von Produkt zu Produkt. Nähere Informationen zu unserem Investmentansatz sind unserem jährlichen [PAI-Reporting](#) und den jeweiligen Produktbeschreibungen zu entnehmen.

Impact Fonds

Neben unseren verantwortungsvollen Vermögensverwaltungsmandaten ESG und ESG+ (siehe Abschnitt [Vermögensverwaltung und Anlageberatung](#)) haben wir zwei «dunkelgrüne» LLB Impact Climate Fonds gemäss Artikel 9 SFDR lanciert. Mit dem LLB Impact Climate Aktien Global Passiv haben Kunden die Möglichkeit, den Klimafussabdruck ihres Kapitals massiv zu reduzieren. Die Einsparung von Treibhausgasemissionen beträgt im Vergleich zum MSCI Aktien Welt Index über 80 Prozent.

Mit dem LLB Impact Climate Obligationen Global, der vornehmlich in Green Bonds investiert, können Anleger gezielt Kapital für klimaschützende Aktivitäten einsetzen. Rund ein Drittel der Finanzmittel fliesst derzeit in erneuerbare Energieprojekte. Investitionen in klimafreundliche Mobilität machen etwa ein Viertel des Fondsvolumens aus, gefolgt von Anlagen in grüne Gebäude und Infrastrukturen sowie energieeffiziente Technologien.

Im LLB Impact Climate Aktien Global Passiv waren per 31. Dezember 2023 mehr als CHF 620 Mio. (31.12.2022: CHF 580 Mio.) «auf die Pariser Klimaziele abgestimmt» investiert. Der LLB Impact Climate Obligationen Global hatte zum Berichtsstichtag ein Anlagevolumen von über CHF 160 Mio. (31.12.2022: CHF 135 Mio.).

Investment App willBe

Mit der Lancierung der Investment App willBe wird eine speziell für Kleinanleger entwickelte Vermögensverwaltungslösung angeboten. Die in Deutschland, in Liechtenstein und in der Schweiz verfügbare App orientiert sich konsequent an den Zielen der UN zur nachhaltigen Entwicklung («Sustainable Development Goals», SDGs). Anleger haben sieben Themenbereiche zur Auswahl, wie beispielsweise «Bildung und Chancengleichheit», «Klima- und Umweltschutz» oder «Saubere Energien», mit denen sie ihren individuellen Anlagepräferenzen beim Thema Nachhaltigkeit einen besonderen Ausdruck verleihen können.

Aufbauend auf den strengen Nachhaltigkeitskriterien des LLB Asset Managements werden willBe-Portfolios zusätzlich auf eine Wirkungsausprägung im Sinne des SDG-Alignments optimiert, das heisst, es wird auf eine hohe Ausrichtung an den SDGs geachtet.

Die Anlageexperten der LLB identifizieren jeweils Unternehmen, welche sich für verantwortungsvolles und nachhaltiges Investieren besonders eignen und die grösste Wirkung im gewählten Bereich erzielen. Entscheiden sich Kunden beispielsweise für ein Referenzportfolio mit Fokus auf Klima, Energie und Gesundheit, weisen die Unternehmen im willBe Portfolio eine CO₂-Intensität aus, die um rund 56 Prozent unter dem Referenzwert des MSCI World liegt. Der Energieverbrauch der Unternehmen ist um 93 Prozent niedriger als beim MSCI World.

Engagement

Engagement als ESG-Steuerungsinstrument gewinnt für uns zunehmend an Bedeutung. Bei unseren Fondsprodukten und in der Eigenveranlagung wollen wir den Unternehmen und Institutionen wichtige Nachhaltigkeitsthemen auch über den Weg der Abstimmung kommunizieren. Mit der Unterstützung von International Shareholder Services (ISS) haben wir uns bei den Aktienfonds klar positioniert. Bei unseren Voting-Entscheidungen verwenden wir analyseseitig die Beurteilungsmethodologie SRI (Socially Responsible Investment) von ISS. Diese Methodik und die nachhaltige Sichtweise für Stimmrechtsentscheidungen haben uns bei über 1'900 Abstimmungen geholfen.

Vermögensverwaltung und Anlageberatung

Im Sinne unseres verantwortungsvollen Investmentansatzes bieten wir unseren Kunden ausschliesslich Vermögensverwaltungs- und Anlageberatungsmandate nach ESG und ESG+ an. Bei der ESG-Anlagestrategie wird der vornehmliche Teil des Portfolios in Produkte der Kategorie «hellgrün» nach Artikel 8 SFDR investiert und mindestens 5 Prozent entfallen auf Produkte nach Artikel 9 («dunkelgrün») beziehungsweise auf spezielle Impact-Themen, wie zum Beispiel Klima- und Umweltschutz oder Mikrofinanz. Beim Ansatz ESG+ beläuft sich der Anteil an «dunkelgrünen» Produkten auf mindestens 45 Prozent des Portfolios.

Die gesamte Anlagepalette «LLB Invest» wurde auf ESG oder ESG+ umgestellt. Kunden, die sich als nachhaltigkeitsneutral einstufen, erhalten ebenfalls das ESG-Angebot, wobei die festgelegten Mindestanteile an nachhaltigen Finanzprodukten in diesem Fall nicht bindend sind. Somit stehen unseren Kunden standardmässig nur noch verantwortungsvolle Anlagelösungen zur Verfügung, bei welchen in der Umsetzung konsequent der LLB-Nachhaltigkeitsansatz verwendet wird.

Finanzierungen

Im Bereich der Finanzierungen legen wir einen Schwerpunkt auf Immobilien und Hypotheken. In Liechtenstein ist die LLB mit einem Marktanteil von rund 50 Prozent führend im Hypothekengeschäft. Auch in der Schweiz spielen Hypotheken eine entscheidende Rolle. Im Zentrum steht für die LLB-Gruppe die Qualität des Hypothekarportfolios. Das Wachstum muss nachhaltig sowie risikobewusst sein und im Einklang mit der Objektart und der Entwicklung der Marktregion stehen. Ende 2023 entfielen bei der LLB-Gruppe 90.3 Prozent (31.12.2022: 89.2 %) der Kundenausleihungen auf Hypothekarforderungen, was CHF 13.8 Mia. (31.12.2022: CHF 12.9 Mia.) entspricht (siehe Kapitel [Finanz- und Risikomanagement](#)).

Mit speziellen Finanzierungsprodukten unterstützen wir gezielt nachhaltiges Bauen und energetische Sanierungen. Die eigens dafür geschaffene Umwelthypothek gewährt Kunden einen Zinsabschlag, wenn sie den Minergie-Standard einhalten oder die geltenden Energieeffizienzstandards in Liechtenstein und in der Schweiz übererfüllen. Per 1. Januar 2024 werden die Voraussetzungen für die Umwelthypothek nochmals angepasst, wobei neu auch Firmenkunden von diesem Angebot profitieren können.

Im Gruppenreglement «Kreditrisikomanagement» ist darüber hinaus festgehalten, dass wir Geschäftsbeziehungen ausschliessen, die gegen Gesetze sowie moralische oder ethische Grundsätze verstossen, den Ruf der LLB-Gruppe schädigen könnten oder der Rechtsumgehung dienen. Ebenso lehnen wir Geschäftsbeziehungen mit Kunden ab, deren Kreditwürdigkeit oder Kreditfähigkeit zweifelhaft ist.

Eigenveranlagung

In der Eigenveranlagung sehen wir ebenfalls ein wichtiges Werkzeug, um einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft zu leisten. Deswegen haben wir auch in diesem Bereich eine Reihe von ESG-Steuerungsinstrumenten etabliert:

Steuerungsinstrumente in der Eigenveranlagung

ESG-Steuerungsinstrument	Beschreibung
	Verstösse gegen internationale und nationale Normen (z.B. UN Global Compact)
	Herstellung kontroverser Produkte (mehr als 10 Prozent Umsatz mit Tabak, militärischen Waffen, Glücksspiel, Erwachsenenunterhaltung, Kohle in der thermischen Verwendung oder Schieferöl beziehungsweise -gas)
Negativselektion	Schwerwiegende Kontroversen
Divestment	Phase-out aus dem Sektor fossile Energieträger
Positivselektion	ESG Rating grösser / gleich BBB (MSCI)
ESG Integration	Siehe Positiv- und Negativselektion
Engagement	Aktive Wahrnehmung der Aktionärs- und Beteiligungsrechte

Darüber hinaus haben wir das Ziel definiert, uns bis 2025 vollständig aus Unternehmen des Sektors fossile Energieträger zurückzuziehen. Dieser ist für einen wesentlichen Anteil des gesamten CO₂-Fussabdrucks des Treasury-Portfolios verantwortlich.

Als Steuerungsinstrument kommt Engagement auch in der Eigenveranlagung zum Tragen. Analog zur Vorgehensweise bei unseren Investmentprodukten bedienen wir uns der Beurteilungsmethodologie SRI der International Shareholder Services (ISS), um unsere Stimmrechte bei Aktien wahrzunehmen (siehe Abschnitt [Investmentprodukte](#)). Damit folgen wir den Vorgaben der «Principles for Responsible Investment» der Vereinten Nationen (UN PRI).

Die in der Eigenveranlagung geltenden Nachhaltigkeitskriterien werden in Übereinstimmung mit dem Gruppenreglement «Marktrisikomanagement» durch das Group Asset & Liability Committee (GALCO) beschlossen.

Kennzahlen zum Bankgeschäft

Bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele gehen wir mit grösstmöglicher Transparenz vor. Deshalb haben wir im November 2023 zum zweiten Mal einen [Bericht](#) veröffentlicht, der den international anerkannten Standards der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) folgt. Dieser Bericht enthält eine Schätzung unserer finanzierten THG-Emissionen. Dabei handelt es sich um den zentralen Leistungsindikator (KPI) für unsere Nachhaltigkeitsfortschritte im Bankgeschäft.

Für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht war keine gesonderte Erhebung der finanzierten Emissionen möglich. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, auf Basis der Zahlen im TCFD-Bericht 2022 eine Hochrechnung vorzunehmen. Bei gleichbleibenden Parametern hinsichtlich Datenabdeckung und gleichbleibenden CO₂-Emissionen unserer Gegenparteien, beziehungsweise der von uns finanzierten Projekte, beträgt der Gesamtausstoss des Hypothekar- und Investmentportfolios zum 31. Dezember 2023 2.29 Mio. t CO₂. Es handelt sich dabei lediglich um einen Schätzwert. Dieser Wert basiert auf einer Datenabdeckung von 69 Prozent jener Assets, die wir für die Erhebung als «in Scope» definiert haben (insbesondere Investmentprodukte, Eigenveranlagung und Hypotheken).

Weitere Daten zur Nachhaltigkeitswirkung unserer eigenen sowie der verwalteten Vermögenswerte sind dem Kapitel [EU-Taxonomie](#) zu entnehmen. Zudem haben wir im Juni 2023 erstmals einen [PAI-Bericht](#) im Einklang mit der SFDR veröffentlicht. Darin sind Informationen zu den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen (Principal Adverse Impacts, PAI) unserer Investitionsentscheidungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren zu finden. Erfasst wurden dafür ausschliesslich die Investmentprodukte der LLB-Gruppe.

Kundenorientierung

Der Erfolg der LLB-Gruppe hängt eng mit der Zufriedenheit der Kunden zusammen. Die Herausforderung besteht darin, die Angebote in einem sich schnell wandelnden Umfeld kontinuierlich an die neuen Kundenbedürfnisse anzupassen. Wenn wir diese Bedürfnisse frühzeitig erkennen, können wir durch eine Verbesserung des Kundenerlebnisses das Vertrauen in unsere Dienstleistungen stärken und die Kundenbindung erhöhen. So können wir die Chancen, die sich aus dem geänderten Kundenverhalten ergeben, nutzen und somit den Erfolg der LLB-Gruppe nachhaltig sicherstellen.

So zeigen uns beispielsweise die erhobenen Daten, dass die Schaltertransaktionen stetig abnehmen, die digitalen Kanäle hingegen immer stärker genutzt werden. Ziel ist ein optimales Zusammenspiel von physischen und digitalen Kanälen, wobei stets unsere Kunden im Zentrum stehen. Im Rahmen unserer Omnichannel-Strategie investieren wir deshalb einerseits in die digitalen Kanäle, andererseits bauen wir auch unsere Geschäftsstellen um und richten diese auf die veränderten Kundenbedürfnisse aus. Das klassische Transaktionsgeschäft rückt in den Hintergrund, dafür wird mehr Raum für persönliche Beratung geschaffen.

Neben den Geschäftsstellen hält die LLB-Gruppe auch an ihrem flächendeckenden Bancomatennetz fest. Damit sind wir die einzige Bank in Liechtenstein, die diese wichtige Dienstleistung anbietet, die trotz Digitalisierung nach wie vor rege genutzt wird. Die LLB Schweiz verfügt ebenfalls über zahlreiche Bancomatenstandorte.

Kundennähe durch systematische Befragungen

Die Bedürfnisse der Kunden zu kennen, ist die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Kanäle und Angebote. 2023 haben wir eine Befragung zur Zufriedenheit mit dem neuen Geschäftsstellenkonzept gemacht. Die Gesamtzufriedenheit ist sehr gut, wobei insbesondere die Freundlichkeit unserer Mitarbeitenden und das Ambiente punkten konnten. Zudem attestieren uns die Kunden eine kompetente Beratung mit auf ihre Wünsche und Anforderungen zugeschnittenen Lösungen. In Liechtenstein haben wir zusätzlich ein Brandtracking durchgeführt, das uns Aufschluss über die Wahrnehmung unserer Marke und unserer Dienstleistungen gibt.

Exzellente Kundenberatung

Durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Kundenberater stellen wir sicher, dass diese im Beratungsgespräch die passenden Produkte und Dienstleistungen offerieren (siehe Abschnitt [Ausbildung als Grundpfeiler des Unternehmenserfolgs](#)). Alle Mitarbeitenden mit Kundenkontakt in Liechtenstein und in der Schweiz werden nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ) zertifiziert. In Österreich erfolgt die Zertifizierung nach dem EU-weit anerkannten Label «European Investment Practitioner» (EIP). Im Rahmen der Beratung gewährleistet ein vierstufiger Prozess, dass die Beziehungen zu den Kunden sowie deren Ausgangslage, Bedürfnisse und Ziele genau analysiert werden und ihnen eine auf ihr Profil abgestimmte Lösung präsentiert wird. In der Vermögensverwaltung und Anlageberatung können sie selbst entscheiden, wie umfassend sie von einem Kundenberater betreut werden möchten. Bei der Anlagestrategie wird ebenfalls mit unterschiedlichen Optionen das individuelle Interesse der Kunden in den Mittelpunkt gestellt. Damit tragen wir nicht nur der geltenden EU-Richtlinie MiFID II Rechnung, sondern auch der Schweizer Richtlinie FIDLEG (siehe Abschnitt [Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen](#)).

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

Finanzplanung für Privatpersonen und Unternehmer

Das anspruchsvolle geopolitische und wirtschaftliche Umfeld erschwert es Privatpersonen wie Unternehmern 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. Dies 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 in Liechtenstein über eine Sammelstiftung für liechtensteinische KMU. Dank ihrer soliden technischen Basis und der flexiblen, kundenorientierten Gestaltungsmöglichkeiten erfreut sie sich hoher Beliebtheit. Mit einer Bilanzsumme von über CHF 1.3 Mia. ist sie eine der grössten Pensionskassen des Landes und damit ein wichtiger Pfeiler des heimischen Vorsorgemarktes. Mit äusserst attraktiven Konditionen und einer guten Servicequalität wird sie von den Versicherten und den angeschlossenen Unternehmen sehr geschätzt. Mit dem eingeschlagenen Weg der digitalen Kanäle ist sie für die Zukunft bestens gerüstet. 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.

Mitarbeitende

Engagierte und exzellente Mitarbeitende sind eine Grundvoraussetzung für den Erfolg der LLB-Gruppe. Wir legen deshalb besonderen Wert auf eine attraktive und moderne Arbeitsumgebung. Dazu gehören eine starke Unternehmenskultur, interessante Aufgaben, ein hohes Entwicklungspotenzial sowie viele Möglichkeiten zur Mitgestaltung unserer gemeinsamen Zukunft.

Die LLB-Gruppe als Arbeitgeberin

Als LLB-Gruppe sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden bewusst. Die Art und Weise, wie wir die Arbeitsbedingungen ausgestalten, kann positive und negative Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben. Durch gezielte Massnahmen schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das durch Respekt, gegenseitige Wertschätzung und Inklusion gekennzeichnet ist. Wir kommunizieren offen, fördern unsere Mitarbeitenden und versuchen bestmöglich, allfälligen Belastungen für ihre psychische und körperliche Gesundheit vorzubeugen. Auf diese Weise vermeiden wir Risiken, bleiben eine attraktive Arbeitgeberin und können Talente entwickeln sowie an uns binden. Unsere HR-Strategie definiert die Leitplanken unseres Personalmanagements.

Unsere Belegschaft in Zahlen

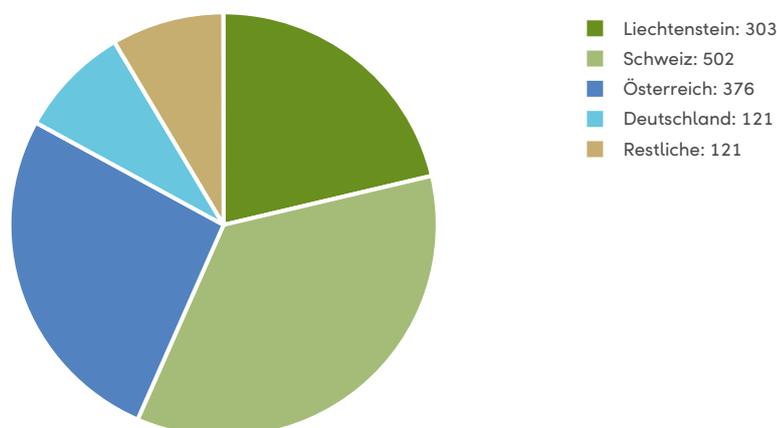
Per 31. Dezember 2023 zählte die LLB-Gruppe 1'423 Mitarbeitende (31.12.2022: 1'318), die zusammen 1'213 Vollzeitstellen (31.12.2022: 1'116) besetzten. Damit gehören wir zu den grössten Arbeitgebern in Liechtenstein. Diese Zahlen erfassen wir nur für Mitarbeitende.

Ende 2023 besaßen 21 Prozent (31.12.2022: 22 %) unserer Mitarbeitenden die liechtensteinische, 35 Prozent (31.12.2022: 36 %) die schweizerische, 26 Prozent (31.12.2022: 26 %) die österreichische und 9 Prozent (31.12.2022: 7 %) die deutsche Staatsbürgerschaft. Insgesamt sind bei der LLB-Gruppe Menschen aus vierzig Nationen (31.12.2022: 39 Nationen) beschäftigt. 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.

Wir sind sehr darauf bedacht, dass unsere Führungskräfte wissen, wie unsere Kunden denken und was sie beschäftigt. Daher sind nahezu 100 Prozent der Führungskräfte und der überwiegende Teil der Mitarbeitenden an den Hauptgeschäftsstandorten in der jeweiligen Region verwurzelt. Dadurch zeigen sie eine starke Bindung zum Unternehmen sowie ein hohes Mass an Integrität. Ausserdem sind sie so längerfristig orientiert, was von den Kunden sehr geschätzt wird.

Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, setzt die LLB-Gruppe auch auf Pendler, die täglich aus der Schweiz (31.12.2023: 392; 31.12.2022: 348) und aus Österreich (31.12.2023: 114; 31.12.2022: 105) nach Liechtenstein kommen.

Aufteilung nach Nationalität ¹



¹ Inklusive Festangestellte und befristete Angestellte.

Attraktives Arbeitsumfeld

Um potenzielle Bewerber zu gewinnen und bestehende Mitarbeitende zu binden, gewinnt die Arbeitgeberattraktivität für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund 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 -ort. So kann die LLB-Gruppe im Sinne einer Vorbildfunktion ebenfalls zur arbeitnehmerfreundlichen Ausgestaltung des Wirtschaftsstandortes Liechtenstein beitragen.

Als Universalbank bietet die LLB-Gruppe eine grosse Jobvielfalt und breite Themenfelder. Um Talente zu akquirieren und zu halten, setzt sie auf eine menschliche Unternehmenskultur, die von partnerschaftlicher Zusammenarbeit geprägt ist. Die gezielte Entwicklung der Mitarbeitenden und ein modernes Vergütungssystem wirken zusätzlich als Motivationsfaktoren. Mittels Fluktuationsanalysen wollen wir die Gründe und Motive für den Arbeitsplatzwechsel in Erfahrung bringen und daraus Massnahmen ableiten, um unsere Anstellungsbedingungen weiter zu verbessern sowie die Fluktuation und die damit verbundenen Kosten zu senken.

Die Fluktuationsrate der LLB-Gruppe betrug im Berichtsjahr 9.9 Prozent (2022: 13.0 %). Diese wird monatlich erhoben; eine qualitative Auswertung der Gründe erfolgt quartalsweise.

Um die Meinung und die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden abzuholen, führen wir in der Regel alle drei Jahre eine Mitarbeiterbefragung durch. Bei der letzten Befragung, die Mitte 2023 stattfand, haben wir einerseits eine sehr hohe Rücklaufquote von 91 Prozent erreicht und uns andererseits in drei von vier Zielgrössen («Attraktiver Arbeitgeber», «Keine Resignation» und «Zufriedenheit») verbessert (siehe Abschnitt [Hohe Mitarbeiterzufriedenheit](#)). Die Liechtensteinische Landesbank und die LLB Schweiz wurden dafür 2024 erneut mit einem «Swiss Arbeitgeber Award» geehrt.

Flexible Arbeitsumgebung

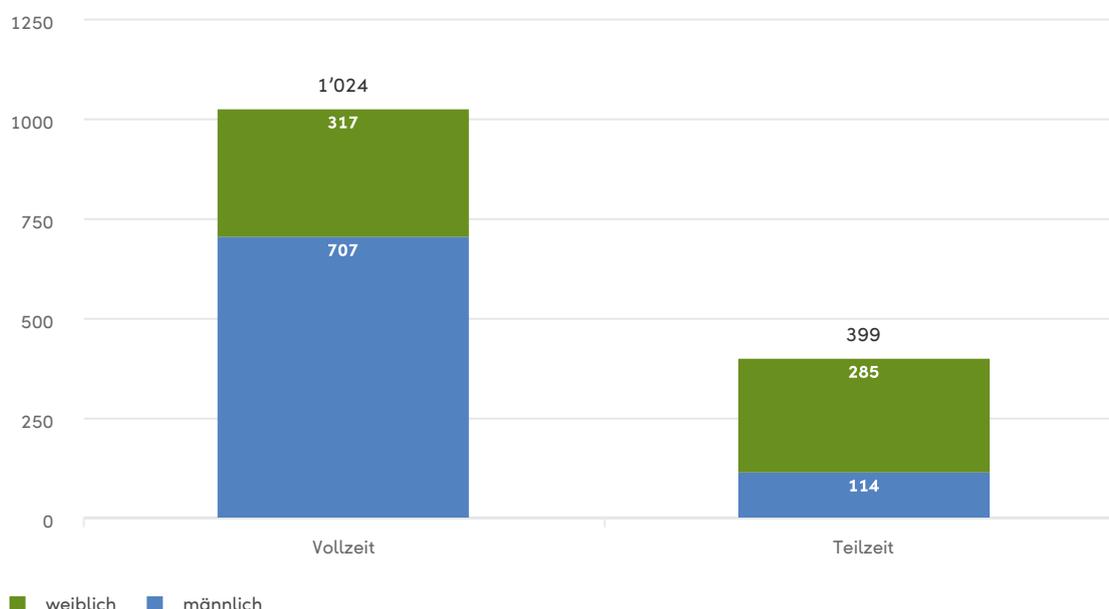
Mobiles Arbeiten steht bei Stellensuchenden mittlerweile weit oben auf der Prioritätenliste. Die LLB-Gruppe hat dieser Entwicklung bereits in den vergangenen Jahren Rechnung getragen und die Homeoffice-Kapazitäten ausgebaut. Die Coronapandemie hat diesen Prozess stark beschleunigt. Seit Herbst 2020 haben nahezu alle Beschäftigten die Möglichkeit, von daheim aus zu arbeiten. Unser modernes Homeoffice-Reglement sieht vor, dass Mitarbeitende, deren Tätigkeit es zulässt und bei denen es die rechtlichen Rahmenbedingungen erlauben, bis zu 40 Prozent ihres Pensums von zu Hause aus erledigen können. Unterschiede beim zulässigen Pensum ergeben sich aufgrund der bilateralen Abkommen Liechtensteins mit Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Die getroffenen Massnahmen stehen im Einklang mit unserem starken Bekenntnis zur Nachhaltigkeit, wie es in der Unternehmensstrategie ACT-26 definiert ist: Denn weniger Tage im Büro reduzieren den Pendlerverkehr. Die Rückmeldungen zu diesem Reglement sind überwiegend sehr positiv.

Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation

Eine weitgehend reibungslose Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zeichnet eine attraktive Arbeitgeberin aus. In den letzten Jahren haben wir daher unsere Projekte zur höheren Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort vorangetrieben. Für die meisten Beschäftigten 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 Pensums ist in Absprache mit den Vorgesetzten ebenfalls möglich, und zwar auch in Führungspositionen.

Aufteilung nach Beschäftigungsart ¹



¹ Inklusive Festangestellte und befristet Angestellte (Lernende und Young Talents)

Zudem können die Mitarbeitenden ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufstocken, wenn sie auf einen entsprechenden Teil des Lohns verzichten. Dieses Angebot zum «Freizeit-Kauf» wird sehr geschätzt: Im Berichtsjahr haben 156 Mitarbeitende (2022: 125) insgesamt 1'013 Tage (2022: 783) zusätzliche Freizeit gekauft.

Besonders für Mütter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation ein wichtiges Kriterium bei der Wahl ihres Arbeitgebers. Um Frauen nach der Geburt eines Kindes den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, haben wir ein spezielles Programm lanciert. So kann etwa im ersten Jahr das Pensum auf 60 Prozent angepasst werden, wenn ein gegenseitiges Commitment zu einer anschliessenden 80-Prozent-Anstellung besteht. Ausserdem werden immer wieder erfolgreich individuelle Abmachungen für eine längere Pause nach der Geburt oder für kleinere Pensum getroffen.

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 Liechtensteinischen Bankenverband entstanden ist, steht Kindern aller Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken offen.

Langjährige Mitarbeitende werden mit einem Sabbatical belohnt. 46 Mitarbeitende (2022: 54) mit Dienstjubiläen von zehn, zwanzig, dreissig oder vierzig Jahren bezogen 2023 jeweils eine Auszeit von bis zu vier Wochen.

Faire und leistungsorientierte Vergütung

2023 wendete die LLB-Gruppe für Gehälter und Sozialleistungen CHF 209.5 Mio. (2022: CHF 196.1 Mio.) auf. Wir verfügen über ein modernes Vergütungssystem, das für die Bankenbranche Modellcharakter hat. Dieses beinhaltet für die Mehrheit der Mitarbeitenden einen variablen Entlohnungsteil. 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.

Zentraler Indikator für die Leistung ist der sogenannte «Group Performance Indicator» (GPI). Mit dem GPI werden alle Mitarbeitenden der LLB-Gruppe direkt am erwirtschafteten Ergebnis beteiligt. Als Bemessungsgrundlage dient der Konzerngewinn der vergangenen drei Jahre – gewichtet im Verhältnis 60:30:10. Der Gruppenverwaltungsrat hat einen Prozentsatz des Konzernergebnisses definiert, welcher den Bonuspool speist und in der Folge mit den Mitarbeitenden geteilt wird. Dieser Prozentsatz wird über die Strategieperiode stabil gehalten und nur in Ausnahmefällen (beispielsweise grössere Akquisitionen) überprüft (siehe Kapitel [Vergütungspolitik](#)).

Im Vorjahr hat die LLB-Gruppe zum ersten Mal den Wert des Lohnverhältnisses ausgewiesen. Dabei haben wir das Gehalt der bestverdienenden Person im Unternehmen mit dem Mediangehalt der übrigen Mitarbeitenden ins Verhältnis gesetzt. Der Wert für betrug per 31. Dezember 2023 10.63 (31.12.2022: 11.13.) Die Berechnungen wurden für die ganze LLB-Gruppe in Schweizer Franken vorgenommen (Umrechnungskurse EUR und AED per 31.12.2023). Als Basis für die Berechnung wurde das Total-Compensation-Zielgehalt 100 Prozent mit Stichtag 31. Dezember 2023 herangezogen. Die Mitarbeitergruppe Young Talents sowie Mitarbeitende im Stundenlohn wurden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Gesundheit und Sicherheit

Mit dem im Jahr 2020 erlangten Label «Friendly Work Space» von Gesundheitsförderung Schweiz sind wir in diesem Bereich in der Königsklasse angekommen. Diesem Initialerfolg liessen wir 2021 und 2022 Taten folgen und durften im Sommer 2023 zur Rezertifizierung antreten. Neben unserem sehr breiten gesundheitsorientierten Angebot, das die Basis für diese Auszeichnung bildet, haben wir uns im Berichtsjahr sowohl der Weiterentwicklung von prozessualen Themen als auch der mentalen Fitness gewidmet. Zudem fanden Pilotveranstaltungen wie «Gesundes Führen» für Vorgesetzte und «Stressfit» für Mitarbeitende statt. Die guten Rückmeldungen sind die Grundlage für ein weiteres Ausrollen dieser Schulungen in den kommenden Jahren. Das Angebot wurde bereits mit abwechslungsreichen Online-Veranstaltungen zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen sowie mit wöchentlichen Yogalektionen und einem Rückenfitnessprogramm über die Mittagszeit ergänzt. 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 Berufs- 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.

Unser Gesundheitsmanagement deckt alle Mitarbeitenden der LLB-Gruppe ab. Die LLB Österreich fördert insbesondere Gesundheits- und Sportangebote. Die Palette reicht von medizinischen Vorsorgeuntersuchungen im Unternehmen über Impfaktionen bis zur Teilnahme an sportlichen Veranstaltungen.



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 bei den Unternehmen der LLB-Gruppe regelmässig umfassende Mitarbeiterbefragungen durch. Bei der letzten Befragung im Jahr 2023 erzielten wir in den fünf Kategorien «Commitment», «Zufriedenheit», «Keine Resignation», «Attraktiver Arbeitgeber» und «Weiterempfehlung des Arbeitgebers» wiederum ein sehr gutes Ergebnis.

Aufgrund dieser Bewertungen belegte die LLB-Gruppe im Januar 2024 beim «Swiss Arbeitgeber Award» (SAA) in der Kategorie über 1'000 Mitarbeitende den ersten Platz, wofür auch die hohe Rücklaufquote von 91 Prozent ausschlaggebend war. Insgesamt nahmen 141 Unternehmen aus der Schweiz und Liechtenstein in vier Grössenkatgorien teil.

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Einen speziellen Fokus legen wir auf die Themen Diversität, Chancengleichheit und Inklusion. Studien zeigen, dass besonders vielfältige Teams in der Lage sind, Abläufe und Denkmuster zu hinterfragen sowie innovative Ideen zu entwickeln und voranzubringen. Eine breit aufgestellte Mitarbeiterschaft, in der alle die gleichen Chancen erhalten, sichert der LLB-Gruppe einen Talentpool, in dem sich verschiedene Erfahrungen und Kompetenzen ergänzen. Wir lehnen jede Form von Diskriminierung und Gewalt aufs Schärfste ab und fördern diverse und inklusive Arbeitsplätze.

Die LLB-Gruppe bekennt sich seit Jahren zur Diversität bei ihren Mitarbeitenden und auf allen Führungsebenen. Verwaltungsrat und Management unterstützen Teams, die von kultureller Vielfalt geprägt sind. Als besondere Fokusthemen haben wir darüber hinaus den Generationen- und Geschlechtermix im Unternehmen definiert und setzen dort Massnahmen, wo wir auf Basis der demografischen Kennzahlen und unseres Geschäftsmodells den grössten Handlungsbedarf sehen.

Wir verfügen über kein gesondertes Diversitäts-Förderprogramm; Vielfalt und Chancengleichheit sind jedoch ein immanenter Teil des Recruiting-Prozesses. So sind wir bei den Stellenbesetzungen bestrebt, das jeweilige Team optimal zu ergänzen und einen passenden Mix in Bezug auf Geschlecht, Nationalität und Alter zu erreichen. Zur Förderung des Nachwuchses und der Mitarbeitenden, die älter als fünfzig Jahre sind, gibt es in der LLB-Gruppe spezielle Programme. Bei der Vergütung machen wir keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern. Massnahmen, Kennzahlen und Ziele im Bereich Diversität, Chancengleichheit und Inklusion sind in der Diversitätsstrategie der LLB-Gruppe konkretisiert.

Kennzahlen und Ziele

Um Diversität und Inklusion noch besser im Unternehmen zu verankern, haben wir 2022 messbare Zielbilder und Kennzahlen definiert. Dabei handelt es sich nicht um einengende Quoten, sondern um Indikatoren, die uns dabei helfen, Massnahmen zu priorisieren und Fortschritte zu erkennen. In Bezug auf den Geschlechtermix wollen wir den Anteil der Frauen in verantwortungsvollen Positionen deutlich erhöhen.

Kennzahlen Diversität und Inklusion

in Prozent	31.12.2023	31.12.2022	Ziel 2026	Ziel 2030
Geschlechtermix				
Anteil Frauen in Prozent	42	43	>40	>40
Anteil Frauen in verantwortungsvollen Positionen	23	21	30	35
Anteil Frauen in Führungsrollen	17	17	25	30
Anteil Frauen im Senior Management	8	10	15	20
Generationenmix				
Anteil Austritte Alter 55+ am Total der Austritte ¹	4.4	11.0	<20	<20
Anteil Alter 35+ in verantwortungsvollen Positionen	7.7	7.4	15	20

¹ Exklusive natürliche Gründe

Der Frauenanteil war in der LLB-Gruppe mit 42 Prozent per 31. Dezember 2023 relativ hoch (31.12.2022: 43 %), in Führungspositionen sind Frauen jedoch noch unterrepräsentiert. So waren am 31. Dezember 2023 eine Frau im Executive Management (31.12.2022: 1) und zwei Frauen (31.12.2022: 2) im Senior Management tätig. Seit 2016 gehört eine Frau der Gruppenleitung an. Der Frauenanteil des Verwaltungsrates lag Ende 2023 mit zwei Frauen von sieben Mitgliedern bei 29 Prozent (siehe Kapitel [Corporate Governance](#)). Den «Potential Pools», aus denen unter anderem intern zukünftige Führungskräfte rekrutiert werden, waren zum 31. Dezember 2023 85 Personen zugeordnet; davon sind 29 weiblich (siehe Abschnitt [Performance-Management und Mitarbeiterentwicklung](#)).

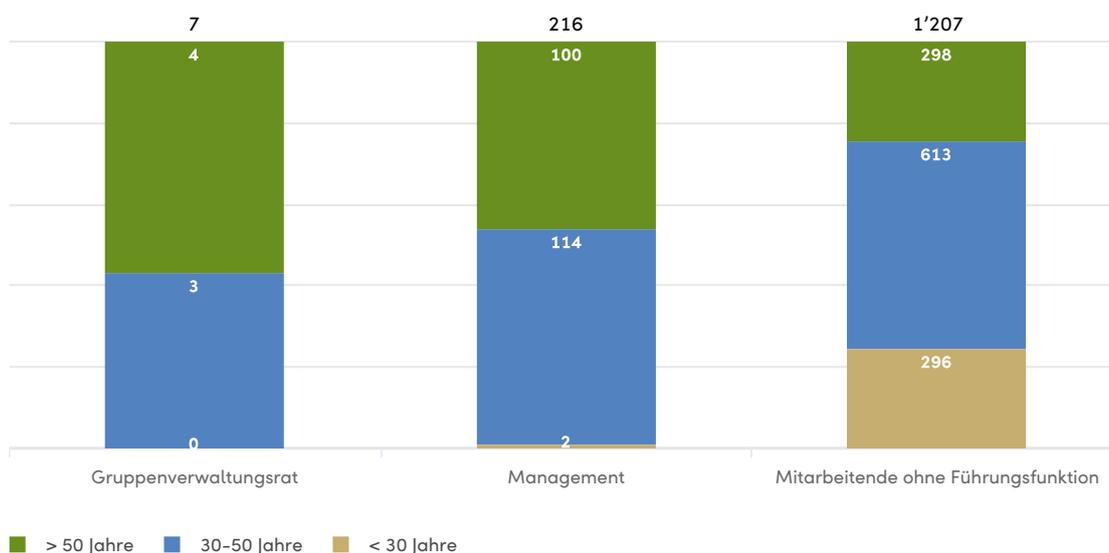
Aufteilung nach Geschlecht¹



¹ Inklusive Festangestellte und befristete Angestellte.

Mit Blick auf den Generationenmix wollen wir verdiente Mitarbeitende lange halten und jüngere Mitarbeitende mit Potenzial schneller in verantwortungsvolle Positionen heben.

Aufteilung nach Alter ¹



¹ Inklusive Festangestellte und befristete Angestellte.

Lohngerechtigkeit

Im Jahr 2020 haben wir gemeinsam mit der Universität St. Gallen (HSG) die Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen untersucht. Das 2021 vorgelegte Ergebnis bestätigt, dass bei der LLB-Gruppe keine statistisch relevante Benachteiligung von Frauen stattfindet:

- ♦ Bei der LLB in Liechtenstein belief sich der Logib – ein Webtool zur Lohnvergleichsanalyse – auf 3.3 Prozent.
- ♦ Bei der LLB Schweiz betrug dieser Wert 7.6 Prozent.

Darauf basierend erhielt die Liechtensteinische Landesbank das Zertifikat «We pay fair» und damit die höchstmögliche Auszeichnung. Die LLB Schweiz erfüllt mit ihrer Lohndifferenz ebenfalls den gesetzlichen Rahmen; für die LLB Österreich wurde keine Erhebung durchgeführt. Als Zielwert für die Jahre 2026 und 2030 wurde ein Logib pro Gruppengesellschaft von unter 5 Prozent definiert.

Antidiskriminierung

Wir lehnen jegliche Form von Diskriminierung entschieden ab. Die gelebte Chancengleichheit bei der LLB-Gruppe trägt neben präventiven Massnahmen dazu bei, die Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermindern. Bei Unstimmigkeiten ist Group Human Resources (GHR) die zuständige Anlaufstelle. Im Berichtsjahr wurden bei der LLB-Gruppe keine Diskriminierungsfälle registriert.

Initiative für Mitarbeitende 50+

Der Berufsalltag 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 Menschen, 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, stellen wir ein spezielles Programm zur Verfügung. Dieses beinhaltet unter anderem Angebote zur Stärkung der Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenz. Unsere Kurse «Finanzielle Standortbestimmung zum 50. Geburtstag» und «Periodische Standortgespräche 56+» werden rege genutzt und wertgeschätzt.

Zusätzlich deckt der Lehrgang «Skills 4.0» eines renommierten Schweizer Kompetenzzentrums für zukunftsgerichtetes Lernen den Weiterbildungsbedarf der Personengruppe 50+ ab. Auch die beiden Formate «Standortbestimmung 50+» sowie «Bewusst in einen neuen Lebensabschnitt» der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer, die wir unseren Mitarbeitenden empfehlen, finden guten Anklang.

Ausbildung als Grundpfeiler des Unternehmenserfolgs

Aus- und Weiterbildung sind für die LLB-Gruppe wichtige Instrumente zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Ausserdem kann sie damit die beruflichen und persönlichen Fähigkeiten von aktuellen und potenziellen Mitarbeitenden steigern. Dies wirkt sich sowohl positiv auf das Qualifikationsniveau der LLB-Mitarbeitenden als auch auf das Gesamtniveau am liechtensteinischen Arbeitsmarkt aus.

Die Organisationseinheit Group Human Resources ist für die Umsetzung einer einheitlichen Personal- und Sozialpolitik gemäss entsprechenden Gruppenweisungen zuständig. Alle Mitarbeitenden erhalten regelmässig eine Beurteilung ihrer Leistung und Karriereentwicklung.

Performance-Management und Mitarbeiterentwicklung

Zur systematischen Förderung ihrer Mitarbeitenden pflegt die LLB-Gruppe zwei einheitliche Beurteilungsprozesse: den «Performance Management Process» (PMP) und den «People Development Process» (PDP). Für Mitarbeitende mit überdurchschnittlichem Potenzial wurden sogenannte «Potential Pools» geschaffen. Bei deutlichem Entwicklungspotenzial und hoher Leistungsmotivation werden diese Talente gezielt gefördert. Unser elektronisches Portal eMap ermöglicht es allen Mitarbeitenden, ein Profil mit persönlichen Informationen zu ihren Ambitionen zu erstellen, und bietet ihnen eine komplette Übersicht über die Kurse und Schulungen, welche sie absolviert oder geplant haben. Einmal pro Jahr werden die unternehmensweiten Aus- und Weiterbildungsprogramme überprüft. Zudem nutzt die LLB-Gruppe die regelmässig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen, um das Angebot zu verbessern.

Im Berichtsjahr haben wir fast CHF 2.0 Mio. (2022: CHF 1.8 Mio.) investiert, um Führungskräfte, Talente und Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Dadurch konnten wir 60 Prozent (2022: 69 %) der freiwerdenden Führungspositionen intern besetzen. Im Projekt «Laufbahnplanung» wurden in einem systemgestützten Prozess anhand von kompetenzorientierten Jobprofilen mit interessierten Mitarbeitenden deren Veränderungsabsichten und -perspektiven besprochen.

Digitales Lernen

Im Zeitalter der Digitalisierung erfolgt das Lernen immer häufiger online. Digitale Lernformate eröffnen neue Möglichkeiten des Wissenserwerbs. So finden mittlerweile viele unserer internen Weiterbildungsangebote in Form von Webinaren statt.

Jeder Mitarbeitende der LLB-Gruppe hat Zugriff auf das gesamte E-Learning-Angebot von LinkedIn. LinkedIn Learning stellt Expertenkurse aus der Praxis zur Verfügung, mit denen Kompetenzen erlangt beziehungsweise erweitert und vertieft werden können. Ein zusätzlicher Vorteil liegt in der grossen Flexibilität. Mitarbeitende können zeit- und ortsunabhängig, ganz nach ihren individuellen Bedürfnissen, lernen. LinkedIn Learning ist deshalb auch ein wesentlicher Bestandteil unserer gruppeninternen Führungskräfteausbildung.

Kundenberater-Zertifizierung

Mit der verpflichtenden SAQ-Kundenberater-Zertifizierung stellen wir langfristig die herausragende Beratungskompetenz der LLB-Gruppe nach einheitlichen Qualitätskriterien sicher. 2023 haben circa vierzig Mitarbeitende mit Kundenkontakt mit der Zertifizierung begonnen. Der Re-Zertifizierungskatalog wurde sowohl im Online- wie auch im Präsenzformat mit neuen Schulungsthemen erweitert. Die rund siebzig Mitarbeitenden mit einer 2023 anfallenden Re-Zertifizierung konnten ihr SAQ-Zertifikat um drei Jahre verlängern.

Die SAQ-Zertifizierung erfüllt die regulatorischen Anforderungen, die sich aus der europäischen Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive II» (MiFID II) und dem schweizerischen Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) ergeben. 2023 haben wir rund CHF 230'000.– (2022: CHF 220'000.–) in Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ) investiert.

Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit

Um sicherzustellen, dass unsere Kundenberater trotz unserer wachsenden nachhaltigen Produktpalette sowie der diesbezüglich gestiegenen Anforderungen seitens der Kunden und der Gesetzgeber stets à jour sind, haben wir in diesem Bereich für unsere Mitarbeitenden ein mehrstufiges Schulungsprogramm etabliert. Dieses wurde im Berichtsjahr weitergeführt und ist für alle neuen Mitarbeitenden und Kundenberater obligatorisch. 2023 wurde das Programm von 230 Mitarbeitenden absolviert. Zusätzlich fand 2023 eine Online-Schulung für alle Kundenberater zum Thema «Energetisches Sanieren» statt. Diese wurde bereits von circa 190 Mitarbeitenden abgeschlossen.

Führungskräfteentwicklung

Eine zentrale Rolle bei der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie spielen unsere Führungskräfte. Um angehende und neue Führungskräfte für diese Funktion zu qualifizieren, nutzen wir das interne Leadership-Development-Programm (LEAD), das im Berichtsjahr 29 Mitarbeitende erfolgreich durchlaufen konnten.

Berufsbildung

Die LLB ist eines der grössten Ausbildungsunternehmen in Liechtenstein. 2023 hat die LLB-Gruppe insgesamt 22 Lernende (2022: 25) in den Fachbereichen IT und Kaufmann / -frau ausgebildet. Die jungen Erwachsenen profitieren dabei von einer hochwertigen dualen Ausbildung. Die klassische Berufslehre ist 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. Zur Sensibilisierung der Lernenden für Nachhaltigkeitsbelange haben wir 2023 zusammen mit der Stiftung «myclimate» einen mehrtägigen Workshop durchgeführt. An diesem haben sich die Teilnehmenden das notwendige Wissen angeeignet und zudem selbst Nachhaltigkeitsprojekte erarbeitet.

Bachelor-, Werkstudenten- und Masterprogramme

Die LLB-Gruppe legt auch auf Hochschulabsolventen einen starken Fokus. Dabei stehen den Kandidaten drei Programme zur Verfügung:

- ♦ ein praxisorientierter Direkteinstieg für Bachelorabsolventen (2023: 6 Teilnehmende);
- ♦ ein Werkstudentenprogramm für Masterstudierende in der Abschlussphase des Studiums (2023: 4 Teilnehmende);
- ♦ ein Traineeprogramm für Masterabsolventen (2023: 10 Teilnehmende) in den Bereichen General & Relationship Management.

Die Teilnehmenden dieser drei Programme sind im Kontakt mit dem Topmanagement, werden von Anfang 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.

Die LLB-Gruppe hat nach wie vor einen grossen Bedarf an Mitarbeitenden mit höherer Bildung. Zur Profilierung als attraktiver Arbeitgeber präsentieren wir uns deshalb regelmässig im Rahmen von physisch durchgeführten Veranstaltungen beziehungsweise Online-Events an den Universitäten Liechtenstein und St. Gallen sowie an der Fachhochschule St. Gallen und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur. Dies zeigt Wirkung: Das Ausbildungsniveau bei den neu eintretenden Mitarbeitenden und Führungskräften blieb im Berichtsjahr im Vergleich zu 2022 stabil.

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 beispielweise 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.

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

Soziales Engagement

Die Zukunftstiftung der LLB-Gruppe fördert Aktivitäten und Engagements in den Bereichen Soziales und Umwelt. Im Zentrum stehen dabei Personen und Organisationen, die sich erfolgreich für das Gemeinwesen einsetzen und deren Tätigkeit Vorbildcharakter hat. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2023 einen neuen Schwerpunkt gesetzt: Mitarbeitende unterstützten tatkräftig gemeinnützige und karitative Projekte in Liechtenstein, in der Schweiz und in Österreich. Im Rahmen eines Social-Volunteering-Tages konnten sie mit anpacken und so einen wertvollen Beitrag leisten. Mit der unternehmensweiten Aktion «Weihnachten im Schuhkarton» helfen wir Kindern in schwierigen Lebensumständen und sorgen so für schöne Momente unter dem Christbaum.



Im vergangenen Jahr haben wir uns erstmals gruppenweit an der Initiative «Weihnachten im Schuhkarton» beteiligt. Dabei werden seit 1993 Millionen bedürftiger Kinder in aller Welt mit kleinen Geschenken und dringend benötigten Artikeln versorgt. In der LLB-Gruppe haben wir 2023 insgesamt 156 Schuhkartons gesammelt. Die Päckchen aus dem deutschsprachigen Raum gingen an Kinder in Osteuropa.

Kommunikation mit den Mitarbeitenden

Das Engagement der Mitarbeitenden und deren Vertrauen ins Unternehmen setzen eine transparente und klare Kommunikation voraus. Hierbei orientiert sich die LLB-Gruppe an den Werten «integer» und «respektvoll». Damit steigern wir die Akzeptanz für Change-Prozesse. Wir fördern zudem die Unternehmenskultur und motivieren die Mitarbeitenden, ihren Beitrag zur Umsetzung der Strategie ACT-26 zu leisten, damit deren Ziele sowie das Erreichen der Zwischenschritte nach aussen klar sichtbar sind.

Zentrales Instrument für die interne Kommunikation ist das LLB-Intranet. Die modernisierte Version (Sharepoint) bietet verschiedene Kollaborationstools, wie beispielsweise die Kommentarfunktion. Diese Tools ermöglichen – ähnlich wie auf sozialen Plattformen – einen interaktiven Austausch.

Die Mitarbeiterkommunikation ist gemäss der Gruppenweisung «Unternehmenskommunikation» bei Group Corporate Communications verankert. Der Leiter Group Corporate Communications erstattet dem Group CEO periodisch Bericht und spricht mit ihm die zentralen internen und externen Mitteilungen ab. Der Group CEO wendet sich regelmässig mit Videobotschaften zu laufenden Projekten sowie Neuerungen via Intranet an die Mitarbeitenden sämtlicher Gruppengesellschaften. Mindestens einmal pro Jahr lädt er zum Group Forum ein. Dieser interne Informationsanlass ist als Jahresauftaktveranstaltung konzipiert und wird per Livestream an alle Unternehmensstandorte ausserhalb Liechtensteins übertragen. Hinzu kommt eine jährliche Group Night, an der neben einer Ansprache des Group CEO das gesellschaftliche Zusammensein im Vordergrund steht. Eine wichtige Säule der internen Kommunikation ist auch die Mitarbeiterzeitung «LLB Voices», die viermal pro Jahr erscheint.

Schwerpunkt der internen Kommunikation war 2023 die Strategie ACT-26: Es gab viele begleitende Beiträge zu den Themen Nachhaltigkeit, Wachstum, Effizienz und Digitalisierung. Im Rahmen dieses Projektes hat die Videoproduktion innerhalb der LLB-Gruppe stark an Bedeutung gewonnen.

Arbeitnehmervertretung

Als fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns wichtig, dass die Mitarbeitenden auch bei Problemen im Betrieb eine Anlaufstelle haben, die ihre Interessen gegenüber der Gruppenleitung vertritt. Die Arbeitnehmervertretung (ANV) des LLB-Stammhauses steht mit der Gruppenleitung in regelmässigem Dialog. Sie hat ein Mitspracherecht bei verschiedenen Themen, wie etwa der Personalvorsorge, Rationalisierungsprojekten oder Massnahmen zum Personalabbau. Ausserdem vertritt sie die Sicht der Mitarbeitenden in 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. Diese Aufgabe nehmen quartalsweise der Group CEO und der Leiter Group HR wahr. Tarifverträgen unterstanden per 31. Dezember 2023 19.2 Prozent (31.12.2022: 19.3 %) der Beschäftigten der LLB-Gruppe.

Personalvorsorgestiftung

Mit der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank verfügen wir über eine moderne und versichertenfreundliche Vorsorgelösung. Unsere Vorsorgeeinrichtung bietet in einem Beitragsprimat allen Versicherten einen attraktiven Leistungsplan an, der über das Gesetz hinausgeht. Zudem übernimmt der Arbeitgeber mindestens zwei Drittel der Beiträge. Die Sicherung der Altersvorsorge ist oberstes Gebot und wird vom Stiftungsrat laufend überprüft. Um dieses Ziel langfristig zu erreichen, sind die technischen Parameter bewusst vorsichtig festgelegt. Zudem sind wir mit dem eingeschlagenen Weg der digitalen Kanäle für die Zukunft bestens gerüstet.

Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Mitarbeitende			
Anzahl Mitarbeitende (teilzeitbereinigt)	1'213	1'116	1'056
Vollzeitbeschäftigte	1'024	939	903
davon Lernende	22	24	27
davon Young Talents ¹	19	25	17
Teilzeitbeschäftigte	399	379	326
Mitarbeiterbindung			
Fluktuationsrate in Prozent	9.9	13.0	14.5
Durchschnittliches Dienstalter in Jahren	8	9	9
Durchschnittliches Lebensalter in Jahren	41	41	41
Vielfalt und Chancengleichheit			
Anzahl Nationen	40	39	38
Anteil Frauen in Prozent	42	43	42
Aus- und Weiterbildung			
Ausbildungskosten in Tausend CHF	1'955	1'772	1'500
davon SAQ-Zertifizierungskosten in Tausend CHF	230	220	198

1 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 zum Umwelt- und Klimaschutz sowie zur Schonung natürlicher Ressourcen zu leisten. Durch die Überwachung unserer CO₂-Emissionen in den eigenen Betriebsstätten und ein wirksames Klimarisikomanagement wollen wir unsere Verantwortung diesbezüglich wahrnehmen.

Wirksames Klimamanagement

Den grössten Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft nimmt die LLB-Gruppe durch ihre Bankprodukte und Dienstleistungen (siehe Kapitel [Ökologische und soziale Verantwortung im Bankgeschäft](#)).

Trotzdem erachten wir es als unsere Pflicht, auch im Bankbetrieb «grüner» zu werden und einen aktiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten. So gehen wir mit gutem Beispiel voran und schaffen eine solide Gesprächsbasis mit unseren Kunden, die mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind.

Als primäre negative Auswirkung sehen wir unseren CO₂-Ausstoss. Indem wir diesen regelmässig erheben und wirksam steuern, minimieren wir nicht nur unsere Auswirkungen auf das Klima durch zusätzliche Treibhausgase in der Atmosphäre, sondern bewahren unseren Geschäftsbetrieb vor Schäden (beispielsweise angesichts der erwarteten strikteren Klimagesetzgebung) und sichern so unsere Leistungen für alle Stakeholder.

Aus diesem Grund ergreifen wir zahlreiche Massnahmen, um die CO₂-Emissionen innerhalb der LLB-Gruppe zu senken. Dazu gehören die Nutzung regenerativer Energiequellen, die Installation von Fotovoltaikanlagen, die Steigerung der Energieeffizienz und der sparsame Umgang mit Ressourcen. Emissionen, die wir nicht reduzieren können, kompensieren wir durch den Kauf von Klimazertifikaten. Bis 2040 wollen wir die vollständige Klimaneutralität erreichen, was sowohl in unserem Bankbetrieb wie auch bei unseren Produkten einen CO₂-Ausstoss von netto null bedeutet. Für den Bankbetrieb haben wir das konkrete Zwischenziel formuliert, bis 2026 mindestens 20 Prozent unserer Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2019 einzusparen.

Transparente Berichterstattung

Die LLB-Gruppe hat sich einer offenen und transparenten Berichterstattung über ihr Klimamanagement verschrieben. Als zentrale Leistungskennzahl dient uns der CO₂-Ausstoss. Dadurch erhalten wir Informationen über unsere Umweltbelastungen und die damit verbundenen Risiken für die LLB-Gruppe. Aus diesem Grund erheben wir seit 2022 unsere CO₂-Emissionen in allen drei vom Greenhouse Gas Protocol (GHG) vorgeschriebenen Dimensionen:

- ♦ **Scope 1** umfasst alle direkt durch Verbrennung verursachten Emissionen.
- ♦ **Scope 2** umfasst die mit eingekaufter Energie verursachten Emissionen (Elektrizität, Fernwärme).
- ♦ **Scope 3** umfasst Emissionen, die durch erworbene Vorleistungen, Dienstleistungen Dritter oder durch die eigenen Produkte und Dienstleistungen verursacht werden.

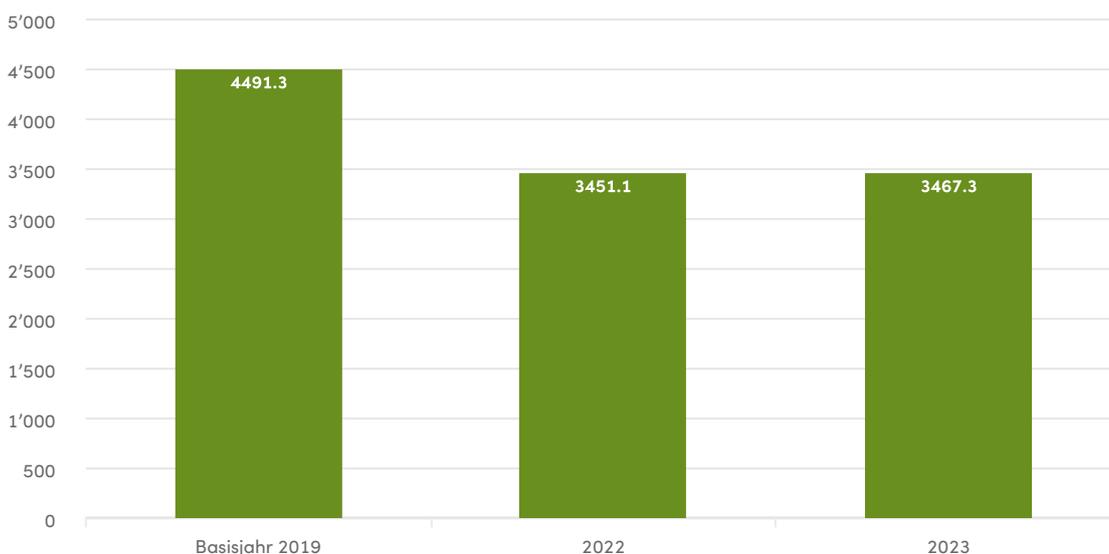
Für die Berechnung unseres CO₂-Fussabdrucks fokussieren wir in diesem Bericht auf die für uns relevanten Scopes 1, 2 und 3.1 bis 3.7. Zu den letztgenannten Scope 3-Kategorien gehören: «Eingekaufte Güter und Dienstleistungen», «Investitionsgüter», «Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten», «Transporte», «Betriebsabfälle», «Geschäftsreisen», «Arbeitsweg Mitarbeitende».

Zudem ist Scope 3.15 (Investitionen) für Banken besonders bedeutsam: Dieser umfasst jene Emissionen, die durch unsere Bankprodukte, Dienstleistungen und Eigenveranlagungen verursacht werden. Weitere Informationen zu den sogenannten finanzierten Emissionen in Scope 3.15 finden sich im Kapitel [Ökologische und soziale Verantwortung im Bankgeschäft](#).

Entwicklung des CO₂-Ausstosses

Im Jahr 2023 betrug der gesamte CO₂-Ausstoss der LLB-Gruppe 3'467.3 t, gegenüber 2022 (3'451.1 t) ist er somit geringfügig gestiegen. Diese Entwicklung ist eng mit dem Wachstumskurs der LLB-Gruppe verknüpft: Im Berichtsjahr wurden rund 100 neue Mitarbeitende eingestellt (teilzeitbereinigt; siehe Kapitel [Mitarbeitende](#)) und die Inbetriebnahme der neuen Standorte in Deutschland vorbereitet. Das schlug sich in einem Anstieg der CO₂-Emissionen in den Bereichen Transport und Verpflegung nieder. Ein Teil des Zuwachses bei den CO₂-Emissionen wurde durch IT-Lifecycle-Massnahmen verursacht.

Entwicklung der CO₂-Emissionen der LLB-Gruppe (in t CO₂)

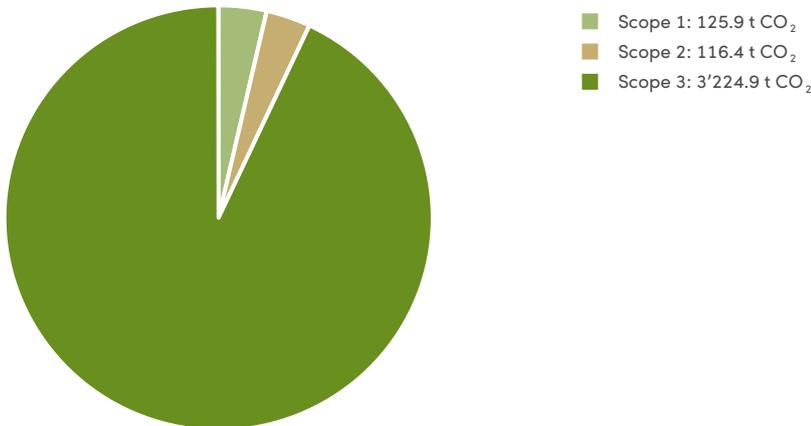


Im Vergleich zum Basisjahr 2019 betrug der Rückgang der CO₂-Emissionen rund 23 Prozent. Damit haben wir das Zwischenziel einer 20-Prozent-Reduktion schon im Berichtsjahr erreicht. Allerdings werden wir Zuge der Umstellung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) eine Neubewertung unserer Emissionen vornehmen, weshalb es auch rückwirkend zu Verschiebungen kommen kann.

Die überwiegende Mehrheit unserer Emissionen entfiel 2023 mit 72 Prozent auf die LLB AG und deren Tochtergesellschaften in Liechtenstein, während sich die LLB Österreich und die LLB Schweiz die restlichen 28 Prozent annähernd teilten. Erwartungsgemäss überstiegen 2023 die Scope-3-Emissionen (Kategorien 3.1 bis 3.7) den CO₂-Ausstoss aus den Scopes 1 und 2 um ein Vielfaches.

Grösster Emissionstreiber des Bankbetriebs ist bei der LLB-Gruppe die Mobilität. 2023 war sie für rund zwei Drittel des gesamten CO₂-Ausstosses verantwortlich. Davon entfielen rund 56 Prozent auf den Pendelverkehr durch Mitarbeitende und rund 12 Prozent auf Geschäftsreisen. Während bei der LLB AG und deren Tochtergesellschaften in Liechtenstein pro Mitarbeitenden (FTE) durchschnittlich 2.9 t CO₂ anfallen, sind es bei der LLB Schweiz und der LLB Österreich 3.1 t CO₂ beziehungsweise 2.2 t CO₂.

Aufteilung nach Scopes (in t CO₂)



Massnahmen zur CO₂-Reduktion

Eine Reihe von Massnahmen hat zur langfristig positiven Entwicklung unseres CO₂-Ausstosses beigetragen. Von besonderer Bedeutung sind das betriebliche Mobilitäts- sowie das Energiemanagement der LLB-Gruppe.

Betriebliches Mobilitätsmanagement

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, die durch den Geschäfts- und Pendlerverkehr verursachte Umweltbelastung möglichst tief zu halten. Zu diesem Zweck verfügen wir seit mehreren Jahren über ein betriebliches Mobilitätsmanagement. Dieses Reglement dient vor allem der Förderung grüner Mobilität im Pendlerverkehr. Im Berichtsjahr hat die Gruppenleitung eine Weiterentwicklung des Mobilitätskonzepts beschlossen, die mit Jahresbeginn 2024 in Kraft tritt. Dieses «Mobilitätsmanagement 2.0» schafft weitere Anreize für klimafreundliche Mobilität. An unseren Standorten in Liechtenstein haben wir die Förderung für öffentliche Verkehrsmittel und die Prämien für Mitarbeitende, die auf einen Parkplatz verzichten, deutlich erhöht. Im Gegenzug erheben wir, basierend auf zwei Preiskategorien, Parkplatzgebühren, die von der Länge des Arbeitsweges abhängig sind. Ermässigungen gibt es für E-Autos und Plug-in-Hybridfahrzeuge.

An sechs Standorten in Liechtenstein haben wir insgesamt neun Elektroladestationen installiert. Diese sind in erster Linie für die Mitarbeitenden gedacht, können aber auch von unseren Kunden genutzt werden. Den Langsamverkehr fördern wir, indem wir Garderobenräume und Duschen mit Handtuchservice sowie Dienstfahrräder zur Verfügung stellen. Ausserdem unterstützen wir den Kauf von Fahrradhelmen mit CHF 50.– und motivieren unsere Mitarbeitenden, an der Aktion «Radfahren für Ihre Gesundheit» des liechtensteinischen Ministeriums für Infrastruktur und Justiz und an jener der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) «Mit dem Rad zur Arbeit» teilzunehmen. Mittlerweile kommen 370 (2022: 365) unserer Mitarbeitenden in Liechtenstein mit dem Bus, zu Fuss oder mit dem Fahrrad zur Arbeit; das entspricht einem Anteil von 44 Prozent.

Darüber hinaus haben wir mit dem Spesenreglement Massnahmen im Bereich der Geschäftsreisen gesetzt, die auch für die LLB Österreich gelten. So sollen für die Anreise zu gesellschaftlichen Anlässen und internen Meetings vor allem öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden. Durch das besonders gut ausgebaute Netz der Wiener Linien ist der CO₂-Ausstoss im Pendelverkehr bei der LLB Österreich im Vergleich zu den anderen Standorten der Gruppe viel niedriger. Seit September 2023 übernimmt die Bank die Jahresgebühr für die öffentlichen Verkehrsmittel, um deren Nutzung noch attraktiver zu machen.

Die LLB Schweiz prüft Anpassungen im Bereich des Mobilitätsmanagements. Der Grossteil der Beschäftigten kommt auch hier zu Fuss oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit.

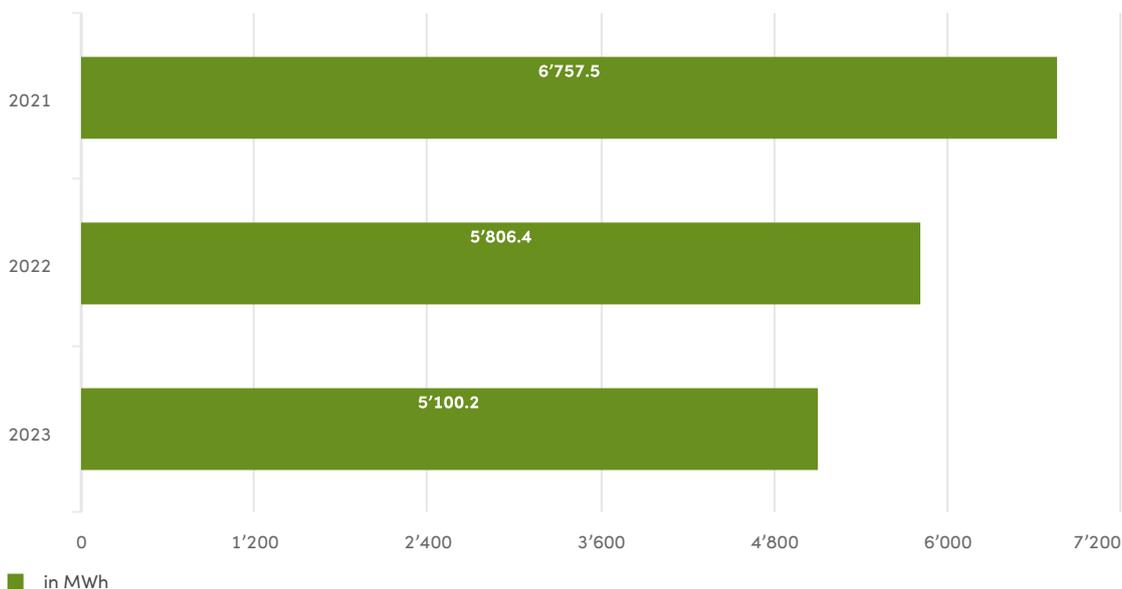
Klimabewusste Energieversorgung

Die Organisationseinheit Facility Management identifiziert Energiesparpotenziale und evaluiert das Ergebnis von Effizienzmassnahmen. Im Jahr 2023 wurde, wo immer möglich, die Wirksamkeit der Anlagen gesteigert. Umgesetzte beziehungsweise geplante Vorhaben umfassen:

- ◆ Einführung von Temperatur-Ziel-Korridoren bei der Heizung und Kühlung von Bürogebäuden;
- ◆ schrittweise Umstellung der LLB-Fahrzeugflotte auf E-Autos;
- ◆ Konzept für den Umstieg auf standardmässig doppelseitiges Drucken, das kompatibel mit vorgedrucktem Briefpapier ist;
- ◆ Erstellung eines Lieferantenkodex, der ab einem gewissen Einkaufsvolumen von allen Lieferanten unterfertigt werden muss und diese neben Sozial- und Governance-Themen auch zum Umwelt- und Klimaschutz verpflichtet.

Insgesamt sank der Energieverbrauch innerhalb der LLB-Gruppe um 12 Prozent auf 5'100.2 MWh (2022: 5'806.4 MWh).

Entwicklung des Energieverbrauchs der LLB-Gruppe (in MWh)



Aufgrund der im Zuge der Strommangellage im Winter 2022/23 getroffenen Massnahmen geht die LLB von weiteren Einsparungen aus. Im Vergleich zu 2022 konnte das Stammhaus den Stromverbrauch im Berichtsjahr um 14.3 Prozent senken, was 460'076 kWh entspricht. Die LLB AG sowie die LLB Österreich haben bereits zu 100 Prozent auf Ökostrom umgestellt, die LLB Schweiz zu 92 Prozent. Zusätzlich haben wir in Uznach sowie in Eschen jeweils eine und in Vaduz zwei Fotovoltaikanlagen in Betrieb genommen. 2024 werden wir in Eschen zudem eine Fassadenanlage installieren.

In den Gebäuden der LLB, in denen Erdgas genutzt wird, haben wir per 1. Juli 2022 zu 100 Prozent auf Biogas umgestellt. Diese Umstellung fand bei der LLB Schweiz bereits 2021 statt. Bei der LLB in Liechtenstein konnte der Gasverbrauch im Jahr 2023 gegenüber 2022 um 12.7 Prozent reduziert werden.

Klimaneutraler Bankbetrieb

Seit 2021 ist die LLB-Gruppe in ihrem Bankbetrieb durch die Schweizer Stiftung «myclimate» als klimaneutral zertifiziert. Dies wird unter anderem durch den Kauf von Klimazertifikaten erreicht. Dabei finanzieren wir ausschliesslich Umweltschutzprojekte, bei denen der Atmosphäre Kohlendioxid entnommen wird (sogenannte Carbon-Removal-Projekte; siehe Kapitel [Unser Nachhaltigkeitsverständnis](#)). Unser Ziel ist es, den Anteil an Kompensationen künftig zu verringern und diese durch eine Reduktion unseres CO₂-Ausstosses zu ersetzen.

Entwicklungen auf internationaler Ebene dürften 2024 zu einer Neubewertung der Klimaneutralität im Bankbetrieb führen. So dürfen Kompensationsmassnahmen nur noch dann als emissionsreduzierend geltend gemacht werden, wenn das Zielland auf eine Anrechnung dieser Massnahmen für die eigenen Reduktionsziele (Nationally Determined Contributions im Rahmen des Pariser Klimaabkommens) verzichtet. Es ist davon auszugehen, dass ein solcher freiwilliger Verzicht kurz- bis mittelfristig die Ausnahme darstellen wird. Die neu geltende Zurechnung ändert nichts an der Tatsache, dass die von der LLB-Gruppe unterstützten Projekte einen positiven Effekt auf Umwelt und Gesellschaft haben, da sie dem Planeten CO₂ entziehen und gleichzeitig den Lebensraum für Mensch und Tier verbessern.

Management von Klimarisiken

Der Risikomanagementprozess der LLB-Gruppe stellt sicher, dass Klimarisiken angemessen identifiziert, bewertet, gesteuert und überwacht werden. Die an unseren Klimazielen ausgerichtete Risikostrategie gibt dabei den Rahmen vor. Damit fördern wir den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig verbessern wir die Robustheit unserer Geschäftsstrategie gegenüber Klimarisiken (siehe Kapitel [Risikomanagement](#)).

Kennzahlen zum betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz

Im Folgenden werden der Gesamtenergieverbrauch und die Treibhausgasemissionen der LLB-Gruppe (Scopes 1, 2 und 3.1. bis 3.7) dargestellt. In die Berechnung der CO₂-Emissionen wurden die folgenden Gase einbezogen:

- ◆ Kohlendioxid (CO₂)
- ◆ Methan (CH₄)
- ◆ Stickoxid (N₂O)
- ◆ Fluorkohlenwasserstoffe (FKW)
- ◆ Perfluorkohlenwasserstoffe (PFKW)
- ◆ Schwefelhexafluorid (SF₆)
- ◆ Stickstofftrifluorid (NF₃)

Als Quelle für die Emissionsfaktoren diente uns die Datenbank ecoinvent 3.6; die Berechnung erfolgte auf Basis der IPCC-2013-Methodologie. Bei dieser Methodologie wird das Treibhausgaspotenzial über einen Zeitraum von hundert Jahren ermittelt. In der Berechnung enthalten sind alle Gesellschaften der LLB-Gruppe. Der Konsolidierungsansatz entspricht dem Ansatz der operativen Kontrolle.

Im Rahmen eines Datenqualitätsmanagement-Prozesses haben wir die Berechnungsgrundlage aufgrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse aktualisiert. Im Vergleich zu den Angaben im TCFD-Bericht 2022 und im Nachhaltigkeitsbericht 2022 ist es daher zu leichten Verschiebungen bei den Daten für die Berichtsjahre 2021 und 2022 sowie für das Basisjahr 2019 gekommen.

Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen der LLB-Gruppe

	2023	2022	2021
Energieverbrauch (in MWh)	5'100.2	5'806.4	6'757.5
Strom	3'677.1	4'312.3	4'701.8
Fernwärme	347.3	320.1	436.3
Brennstoffe total	833.7	988.8	1'215.8
Heizöl	105.7	128.2	136.2
Erdgas ¹	151.0	405.2	719.6
Biogas ¹	577.0	455.4	360.1
Treibstoffe total	242.0	185.2	403.6
Diesel	164.2	126.1	229.6
Benzin (Fahrzeuge) ²	66.9	53.8	145.7
Elektrofahrzeuge	10.9	5.3	3.0
Hybridfahrzeuge ³	0.0	0.0	25.3
THG-Emissionen (in tCO₂)⁴	3'467.3	3'451.1	3'074.3
Scope 1 total⁵	125.9	156.8	350.2
Brennstoffe	56.6	111.9	175.4
Treibstoffe	53.8	41.9	94.2
Flüchtige Gase (Kältemittel) ⁶	15.5	2.9	80.6
Scope 2 total⁷	116.4	142.1	150.2
Strom ⁸	73.8	105.0	103.5
Fernwärme	42.6	37.1	46.7
Scope 3 total	3'224.9	3'152.2	2'573.9
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	386.8	331.3	321.1
Investitionsgüter	207.9	132.3	154.1
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	191.4	193.9	253.7
Transporte	59.9	51.5	58.9
Betriebsabfälle	28.8	27.7	25.2
Geschäftsreisen	404.7	423.1	259.1
Arbeitsweg Mitarbeitende	1'945.4	1'992.4	1'501.8

1 Vermehrter Einsatz von Biogas neben Erdgas ab 2021

2 Seit 2022 werden nur noch die geschäftlichen Fahrten ausgewiesen. In den Vorjahren war auch die Privatnutzung inkludiert.

3 Der Energieverbrauch von Hybridfahrzeugen wird seit 2022 im Benzinverbrauch ausgewiesen.

4 Die Treibhausgasemissionen wurden gemäss den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocols berechnet.

5 Treibhausgasemissionen von eigenen Heizungsboilern, Treibstoffen und Klimaanlage

6 Seit 2022 wird der tatsächliche Nachfüllbedarf angegeben. In den Vorjahren wurden Annahmen getroffen.

7 Treibhausgasemissionen, die aus der Produktion von eingekauftem Strom und Fernwärme entstehen. Der Ausweis erfolgt gemäss «market-based approach» nach Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance.

8 Inkludiert sind hier auch die Emissionen aus Nutzung von elektrobasieren Fahrzeugen. Ausweis gemäss «market-based approach» nach Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance.

Brancheninitiativen und Corporate Citizenship

Die LLB-Gruppe setzt sich im Rahmen von Brancheninitiativen für einen nachhaltigen Bankenplatz ein und unterstützt unterschiedliche ökologische, gesellschaftliche und kulturelle Projekte. Damit tragen wir aktiv zum Wohlstand der Bevölkerung sowie zur nachhaltigen Entwicklung Liechtensteins bei.

Teilnahme an Brancheninitiativen

Die LLB-Gruppe leitet aus ihren Unternehmenswerten und ihrem Leitbild ein starkes Engagement für verantwortungsvolles Banking ab. Durch die Teilnahme an verschiedenen Brancheninitiativen tragen wir unsere Ideale in die Finanzindustrie und bringen uns zudem auf dem Weg, unsere Ziele zu erreichen, voran. Dies gilt nicht zuletzt auch für den Bereich Nachhaltigkeit.

Im Liechtensteinischen Bankenverband (LBV) und in der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK) engagieren wir uns als aktives Mitglied für die Ausgestaltung eines zukunftsfähigen Liechtensteins. Ausserdem setzen wir uns im Rahmen des LBV seit Langem dafür ein, das Thema «Sustainable Finance» als wichtigen Pfeiler des Bankenplatzes zu verankern. Dahinter steht das Verständnis, dass die Finanzindustrie und die gesamte Wirtschaft für die Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit entscheidend sind.



ESG-Aspekte bei Investitionsentscheidungen



Geschäftsstrategie im Einklang mit SDGs & Paris Abk.



Kredit/Investitionsportfolios bis 2050 auf Netto-Null



Kommt zum vorzeitigen Erreichen der Paris Ziele



Berücksichtigung Ethikstandards in der Unternehmensführung



Berechnungsansatz, um die GHG in Asset Klassen zu ermitteln/berichten



Grösstes Nachhaltigkeitsnetzwerk der Schweiz



State-of-the-Art Klimabericht-erstattungsstandard

Beitrittsjahr	2020	2021	2021	2022	2021	2022	2022	2022
---------------	------	------	------	------	------	------	------	------

Unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und zum Klimaschutz bekräftigen wir durch die Mitgliedschaft in den wichtigsten internationalen Klimainitiativen:

- ♦ **Net-Zero Banking Alliance der Vereinten Nationen (NZBA):** Seit August 2021 sind wir Mitglied der NZBA. Deren Ziel ist es, den wirtschaftlichen Umbau zu forcieren und zu finanzieren, um bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen.
- ♦ **Race to Zero:** Durch die Mitgliedschaft bei der Net-Zero Banking Alliance sind wir auch Teil von Race to Zero. Dabei handelt es sich um eine von den Vereinten Nationen gestartete Initiative, in welcher staatliche wie nicht-staatliche Akteure aus über neunzig Ländern zusammengeschlossen sind. Diese erkennen den Wert und die Notwendigkeit an, auf eine kohlenstofffreie Wirtschaft hinzuarbeiten, um für die kommenden Generationen eine gesündere, sicherere, sauberere und widerstandsfähigere Welt zu schaffen.
- ♦ **Principles for Responsible Banking (PRB):** 2021 haben wir zudem die PRB der Vereinten Nationen unterzeichnet. Diese Grundsätze für verantwortungsvolles Bankwesen bieten ein einheitliches Rahmenwerk für eine nachhaltige Bankenbranche. Entwickelt wurden sie durch eine innovative Partnerschaft zwischen Banken weltweit und der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen.

- ◆ **The Climate Pledge:** Das Klimaschutzversprechen Climate Pledge ist eine Selbstverpflichtung, das Pariser Klimaschutzabkommen zehn Jahre früher umzusetzen und somit bis 2040 CO₂-neutral zu sein. Die LLB-Gruppe ist seit März 2022 offizielle Partnerin.
- ◆ **Principles for Responsible Investment (PRI):** Seit 2020 ist die LLB-Gruppe Mitglied der Finanzinitiative Principles for Responsible Investment. Sie unterstützt damit ein verantwortungsbewusstes Management von Wertpapieren.
- ◆ **Klimastiftungen:** Wir sind Partner der gemeinnützigen, unabhängigen LIFE Klimastiftung Liechtenstein (seit 2009) und der Klimastiftung Schweiz (seit 2012). Damit gehören wir 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, die einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Wir stellen der Klimastiftung die vom Land Liechtenstein zurückerstatteten Gelder aus der CO₂-Abgabe zur Verfügung. Damit fördern wir klimafreundliche Produkte und Technologieentwicklungen sowie Energiesparprojekte.
- ◆ **UN Global Compact:** Als Initiative der Vereinten Nationen verfolgt der UN Global Compact die Vision einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte. Um dies zu erreichen, unterstützt er Unternehmen dabei, auf Grundlage von zehn universellen Prinzipien, welche die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention abdecken, sowie unter Einbezug der «Sustainable Development Goals» (SDGs), verantwortungsvoll zu handeln.
- ◆ **Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF):** PCAF ist eine internationale, von der Industrie geführte Initiative zur Messung und Offenlegung der durch Kredite und Investitionen finanzierten Treibhausgasemissionen. Durch Anwendung der CO₂-Berechnungsempfehlungen von PCAF wird sichergestellt, dass publizierte CO₂-Zahlen der LLB-Gruppe aussagekräftig und vergleichbar mit anderen Instituten sind.

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 Werte (integer, respektvoll, exzellent, leidenschaftlich) emotional und fachlich erlebbar machen.
- ◆ Wir stärken und aktivieren Plattformen und Partnerschaften, die am besten zu uns passen.
- ◆ Über Themenpyramiden machen wir verständlich, wofür die LLB-Gruppe steht.
- ◆ Wir stimmen Partnerschaften und eigene Events mit einem Management-Tool gruppenweit ab.

Der Fokus unseres Sponsoring-Engagements liegt auf den Themenfeldern Sport, Kultur und Kompetenz. In diesen Bereichen unterstützen wir diverse Projekte und Organisationen.

Weiterhin fördern wir im Rahmen einer langjährigen Partnerschaft den Nachwuchs des FC Vaduz. Als Partner des Liechtenstein Olympic Committee sind wir Hauptsponsor der «LLB 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. Wir konnten im Berichtsjahr planmässig wieder den Businessstag für Frauen in Vaduz durchführen, bei welchem wir die Themen «Diversität und Inklusion» aufgegriffen haben. Im Rahmen dieses Anlasses, der ganz im Zeichen von Wiedereinsteigerinnen ins Berufsleben stand, wurde die Auszeichnung «LLB Businessstag Award» verliehen. Ursula Wegstein konnte sich durchsetzen und mit ihrem Werdegang überzeugen.

Im Sommer 2023 wurde das Lernangebot «Finanzcoach» für Kinder und Jugendliche in der Geschäftsstelle Eschen gestartet. Die Initiative zielt darauf ab, diese Altersgruppen im Umgang mit Geld zu schulen und auf wirtschaftliche sowie finanzielle Zusammenhänge aufmerksam zu machen. Gemeinsam mit dem Liechtensteinischen Bankenverband und dem Schulamt werden die Unterrichtseinheiten altersgerecht aufbereitet und von LLB-Mitarbeitenden, den sogenannten «Finanzcoaches», vorgetragen.

Auch die LLB Schweiz fördert unterschiedliche Organisationen – dies ebenfalls unter Berücksichtigung der drei Themenfelder Sport, Kultur und Kompetenz. Es bestehen Sponsoring-Vereinbarungen mit

dem Kulturtreff Rotfarb in Uznach, Knies Kinderzoo in Rapperswil-Jona, den Bergbahnen Flumserberg sowie dem Unihockeyverein HC Rychenberg in Winterthur.

Die LLB Österreich spendet an zahlreiche Organisationen, die sich in den Bereichen Kunst, Kultur und Soziales engagieren. Zudem ist sie Mitglied in diversen Fördervereinen, beispielsweise jenen des Burgtheaters, des Leopold Museums und der Albertina. 2023 hat sich die Bank erneut für lokale österreichische Institutionen (unter anderem die Wiener Sängerknaben) sowie Traditionsunternehmen eingesetzt und gezielte Zuwendungen getätigt.

Im Vordergrund des Sponsorings der LLB-Gruppe steht der Fördercharakter. Die unterstützten Projekte und Institutionen sind inhaltlich und formal unabhängig. 2023 beliefen sich die Beiträge der LLB in Liechtenstein auf CHF 342'000.- (2022: CHF 146'500.-) und jene der LLB Schweiz auf rund CHF 350'000.- (2022: CHF 330'000.-). Die LLB Österreich wendete rund EUR 90'000.- (2022: EUR 218'000.-) für Spenden, Mitgliederbeiträge und Sponsoring in Österreich auf.

Mit unseren zahlreichen Engagements tragen wir wesentlich zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der LLB-Gruppe bei.

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. Darüber hinaus fördern wir Vorhaben, die sich dem Umweltschutz widmen. Unser Augenmerk gilt zudem Innovationen in der Wissensvermittlung, der Integration und der Umsetzung sozialen Unternehmertums.



Der jährliche Vergabungsanlass der Zukunftsstiftung der LLB fand Ende November 2023 in Vaduz statt. Neu wurden 28 Institutionen mit einer Gesamtsumme von CHF 153'000 gefördert.

Vertrauen, Verantwortung und Verlässlichkeit sind der LLB-Gruppe wichtig. Wir sind eng mit den Menschen sowie der Wirtschaft in Liechtenstein und in den weiteren Heimmärkten verbunden. Neben den projektbezogenen Zuwendungen in der Höhe von CHF 71'000.- trug die Zukunftsstiftung 2023 mit Vergabungen von insgesamt CHF 153'000.- an 28 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 2023

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 ökologische Entwicklung in den Marktgebieten der LLB sowie der LLB Schweiz (Liechtenstein und Ostschweiz) in die Tat umgesetzt werden.

In den vergangenen dreizehn Jahren hat die Zukunftsstiftung Ausschüttungen in Höhe von über CHF 1.8 Mio. getätigt. 2023 wurden folgende Projekte unterstützt oder neu für eine Vergabung berücksichtigt:

- ◆ **pepperMINT:** Die Förderstiftung MINT Initiative Liechtenstein gibt Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik spielerisch zu begreifen.
- ◆ **Stiftung Lebenswertes Liechtenstein:** Die Stiftung hat «die Förderung einer langfristig gesunden sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Entwicklung des Fürstentums Liechtenstein mit positiver nationaler sowie internationaler Ausstrahlung und Wirkung» zum Ziel.
- ◆ **Stiftung Zukunft.li:** Der liberale Think Tank beschäftigt sich mit Themen aus der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, die für die nachhaltige Entwicklung und die Zukunftssicherung Liechtensteins relevant sind.
- ◆ **Makerspace Liechtenstein e.V.:** Der Verein wurde bei dem Precious-Plastic-Projekt unterstützt. Durch speziell entwickelte Maschinen und Werkzeuge, die recycelten Kunststoff zerkleinern, schmelzen und diesen in Spritzgussformen pressen, wird die umweltschonende Herstellung neuer Produkte ermöglicht.
- ◆ **Verein Familienzentrum Balzers:** Der neue Verein, der für den Aufbau und die Führung des Familienzentrums Balzers zuständig ist, erhielt eine Zuwendung für das «Projekt Initialkosten».
- ◆ **SOS-Kinderdorf Liechtenstein e.V.:** SOS-Kinderdorf ist eine gemeinnützige Non-Profit-Organisation. Ihr oberstes Ziel ist der Schutz von Kindern in Not. Wir unterstützten das Programm «Frühe Hilfen», mit welchem Familien gefördert werden, die in belasteten Situationen leben und Geld für Hilfsmittel, Therapien und / oder Betreuung benötigen. Der Verein wird auch künftig bei unseren Vergabungen berücksichtigt.
- ◆ **Verein für Menschenrechte in Liechtenstein VMR:** Der Auftrag des im Dezember 2016 gegründeten Vereins besteht im Schutz und in der Förderung der Menschenrechte in Liechtenstein.
- ◆ **Ideenkanal:** Den organisatorischen Rahmen des Ideenkanals bildet die gleichnamige und gemeinnützig anerkannte Ideenkanal Stiftung mit Sitz in Vaduz. Zweck dieser Stiftung ist die Förderung eines wirkungsorientierten Unternehmertums in der deutschsprachigen Vierländerregion.
- ◆ **Verein für Menschen mit Demenz in Liechtenstein:** Seit 2016 ist der Verein in Liechtenstein Ansprechpartner für Menschen mit Demenz. Zu seinen Aufgaben gehören die Öffentlichkeitsarbeit, die Zusammenarbeit mit Betroffenen und Angehörigen sowie die Ausbildung von Personen, die Erkrankte in verschiedenen Kontexten betreuen und pflegen. Der Verein setzt sich zudem für die Stärkung der Selbsthilfe sowie für ausreichende und barrierefreie Entlastungsangebote ein.

EU-Taxonomie

Mit der EU-Taxonomie hat die Europäische Union Kriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten geschaffen. Im Berichtsjahr 2023 legt die LLB-Gruppe erstmals Leistungskennzahlen zur Taxonomiekonformität offen. Diese Kennzahlen geben Auskunft darüber, in welchem Ausmass unsere zentralen Vermögenswerte im Einklang mit den Umweltzielen der EU stehen.

Ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten

Die Europäische Union hat sich das Ziel gesetzt, dass Europa bis 2050 der erste klimaneutrale Kontinent der Welt wird. Mit dem europäischen Grünen Deal soll dieses Vorhaben erreicht werden. Die EU-Taxonomie ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Diese legt Kriterien fest, welche die Einstufung einer Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig ermöglichen, und definiert umfassende Berichtspflichten für Unternehmen. Damit soll die Transparenz im Bereich Nachhaltigkeit erhöht und das Risiko von Greenwashing minimiert werden.

Die LLB-Gruppe betrachtet die EU-Taxonomie als ein unterstützendes Instrument für die Erreichung ihres Bekenntnisses zur ganzheitlichen Klimaneutralität bis 2040. Sie dient perspektivisch als Unterstützung für die Entwicklung ökologisch nachhaltiger Produkte und hilft uns dabei, entsprechende Prinzipien in sämtliche Aspekte unserer Geschäftstätigkeit zu integrieren.

Die Umweltziele der EU

Gemäss Artikel 3 der EU-Taxonomie gilt eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der nachstehenden sechs Umweltziele leistet. Gleichzeitig darf die Tätigkeit keines der übrigen Umweltziele negativ beeinträchtigen und muss die sozialen Mindestschutzstandards erfüllen. Die sechs Umweltziele stellen den Rahmen für die Bewertung der ökologischen Nachhaltigkeit einer Wirtschaftstätigkeit im Sinne der EU-Taxonomie dar:

- 1 Klimaschutz;
- 2 Anpassung an den Klimawandel;
- 3 nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen;
- 4 Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
- 5 Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung;
- 6 Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Unter welchen Bedingungen eine Wirtschaftstätigkeit wesentlich zu einem Umweltziel beiträgt und nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung der übrigen Umweltziele führt, wird anhand der in den Delegierten Verordnungen (EU) 2021 / 2139, 2022 / 1214, 2023 / 2485 und 2023 / 2486 enthaltenen technischen Bewertungskriterien bestimmt.

Insgesamt gilt es festzuhalten, dass die nachfolgenden Ergebnisse die Realität der LLB-Gruppe nicht vollumfänglich darstellen können. Dies ist der Situation geschuldet, dass Finanzunternehmen die Informationen zur Taxonomiekonformität dieses Jahr erstmalig veröffentlichen. Darüber hinaus existieren für einen signifikanten Teil unserer Hypothekaranlagen keine nationalen Schwellenwerte für Niedrigstenergiegebäude. Des Weiteren wurde im Rahmen von manuellen Stichproben und automatisierten Qualitätskontrollen beobachtet, dass Unternehmen Informationen nicht oder nur

unvollständig veröffentlicht haben. Das führt zu Inkonsistenzen in den Meldetemplates, insbesondere zu Unstimmigkeiten zwischen den berichteten Gesamtwerten und den einzelnen Umweltzielen.

Berichtspflichten 2023

Die für 2023 geltende Berichtspflicht der LLB-Gruppe umfasst mehrere Green Asset Ratios (GAR). Eine GAR entspricht dem Anteil der Vermögenswerte, der mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden ist, die im Einklang mit den Umweltzielen Klimaschutz sowie Anpassung an den Klimawandel stehen und damit im Sinne der EU-Taxonomie als ökologisch nachhaltig gelten. Die gesamte GAR spiegelt den kumulativen Wert der einzelnen GAR wider:

- ♦ GAR der Forderungen, Schuldverschreibungen und Eigenkapitalinstrumente gegenüber beziehungsweise von Finanzunternehmen;
- ♦ GAR der Forderungen, Schuldverschreibungen und Eigenkapitalinstrumente gegenüber beziehungsweise von Nicht-Finanzunternehmen;
- ♦ GAR der Hypothekaranlagen und Gebäudesanierungskredite;
- ♦ GAR für Kfz-Kredite;
- ♦ GAR für Kredite an lokale Gebietskörperschaften zur Wohnbaufinanzierung und andere Spezialfinanzierungen;
- ♦ GAR für zur Veräusserung gehaltene, wieder in Besitz genommene gewerbliche und private Immobiliensicherheiten.

Ergänzend dazu ist der Anteil der Risikopositionen im Zusammenhang mit den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten je Umweltziel offenzulegen. Dies entspricht dem Anteil der Vermögenswerte, der mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden ist, die in den Delegierten Verordnungen (EU) 2021 / 2139, 2022 / 1214, 2023 / 2485 und 2023 / 2486 beschrieben sind. Die Erfüllung der technischen Bewertungskriterien sowie die Einhaltung des sozialen Mindestschutzes ist hierfür nicht wesentlich.

Ausserdem sind Angaben offenzulegen, in welchem Umfang die ausserbilanziellen Risikopositionen der LLB-Gruppe mit Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang stehen, die im Sinne der EU-Taxonomie als ökologisch nachhaltig gelten. Weitere Berichtspflichten betreffen den Umfang der Vermögenswerte der LLB-Gruppe, die mit Wirtschaftstätigkeiten der Sektoren Erdgas und Kernenergie verbunden sind. Neben den quantitativen Angaben umfasst die Berichtspflicht für das Jahr 2023 die im Anhang XI der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2178 genannten qualitativen Angaben, welche nachfolgend zu den jeweiligen Kennzahlen veröffentlicht werden.

Die Green Asset Ratios (GAR)

Für die Berechnung der GAR sind im Nenner als Bezugsgrösse die Vermögenswerte abzüglich Handelsbuchpositionen und Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten zu verwenden. Dies ergibt sich aus Artikel 7 Absatz 1 und Anhang V der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2178. Gemäss Artikel 7 und Anhang V der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2178 sind folgende Positionen vom Zähler auszuschliessen:

- ♦ Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten;
- ♦ Derivate;
- ♦ zu Handelszwecken gehaltene finanzielle Vermögenswerte;
- ♦ kurzfristige Interbankenkredite;
- ♦ Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013 / 34 / EU verpflichtet sind;
- ♦ Zahlungsmittel und zahlungsmittelverwandte Vermögenswerte;
- ♦ sonstige Vermögenswerte (Unternehmenswert, Waren. etc.).

Im Hinblick auf den Zähler der jeweiligen Green Asset Ratio wurden die Bruttobuchwerte per 31. Dezember 2023 je Risikoposition betrachtet. Diese Positionen innerhalb des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises wurden entlang der technischen Bewertungskriterien der EU-Taxonomie analysiert. Hierbei wurde bei den Schuldverschreibungen und Eigenkapitalinstrumenten unterstützend auf Informationen eines externen Datenlieferanten zurückgegriffen.

Anschliessend wurden alle Einzelpositionswerte mit dem Anteil der Umsatzerlöse und Investitionsausgaben (CapEx), die mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, gewichtet und summiert. Bei den wesentlichen LLB-Fonds wurde ein Look-Through-Ansatz angewandt. Bei den verbleibenden Fonds wurde im Rahmen der Erstoffenlegung ein konservativer Bewertungsansatz gewählt. Die Volumina wurden unbewertet zu den sonstigen Aktiva subsumiert. Daher kann in den Folgejahren insbesondere aufgrund der valideren Informationen zu den Drittfonds mit einer Steigerung der GAR-Quoten gerechnet werden.

Überblick Taxonomie-KPIs

		Gesamte ökologisch nachhaltige Vermögenswerte (in Mio. CHF)	KPI (Umsatz)	KPI (CapEx)	% Erfassung (an den Gesamtaktiva)	% der Vermögenswerte, die nicht in den Zähler der GAR einbezogen werden	% der Vermögenswerte, die nicht in den Nenner der GAR einbezogen werden
Haupt-KPI	Bestand Grüne Aktiva-Quote (GAR)	26.25	0.04	0.10	72.59	38.28	27.41
Zusätzliche KPI	GAR (Zuflüsse)	26.25	0.04	0.10	72.59	38.28	27.41
	Handelsbuch						
	Finanzgarantien	0.00	0.00	0.00			
	Verwaltete Vermögenswerte (Assets under Management)	84.48	4.01	8.66			
	Gebühren- und Provisionserträge						

Im Ergebnis beläuft sich die umsatzbasierte Gesamt-GAR per 31. Dezember 2023 gruppenweit auf 0.04 Prozent. Demgegenüber erreichte die LLB-Gruppe eine investitionsbezogene Gesamt-GAR in Höhe von 0.10 Prozent.

Weitere Details zu den ökologisch nachhaltigen (taxonomiekonformen) Vermögenswerten der LLB-Gruppe finden sich im [Anhang](#) zu diesem Geschäftsbericht.

GAR nach Gegenparteien

Die GAR der Forderungen, Schuldverschreibungen und Eigenkapitalinstrumente gegenüber beziehungsweise von Finanzunternehmen beträgt umsatzbasiert 0.73 Prozent und investitionsbasiert 1.32 Prozent. Gemäss EU-Taxonomie müssen Finanzunternehmen, die zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013 / 34 / EU verpflichtet sind, erstmalig für das Berichtsjahr 2023 Angaben über ihre umsatz- und investitionsbezogene GAR offenlegen. Aus diesem Grund sind Risikopositionen gegenüber Finanzunternehmen, die zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013 / 34 / EU verpflichtet sind, für die Berechnung der Gesamt-GAR und des Leistungsindikators für ausserbilanzielle Risikopositionen für das Berichtsjahr 2023 unvollständig. Für das Folgejahr wird eine Erhöhung der Konformitätsquote erwartet.

Die Forderungen, Schuldverschreibungen und Eigenkapitalinstrumente gegenüber beziehungsweise von Nicht-Finanzunternehmen ergeben eine umsatzbasierte GAR von 5.07 Prozent. Die investitionsbasierte GAR beläuft sich auf 12.44 Prozent. Hier ist zu ergänzen, dass zum Stichtag 31. Dezember 2023 gruppenweit keine Forderung gegenüber einem Nicht-Finanzunternehmen, welches zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013 / 34 / EU verpflichtet ist, besteht.

Wir haben zum Stichtag 31. Dezember 2023 eine Immobiliensicherheit im Bestand der LLB-Gruppe, die infolge von Zahlungsausfall des Kreditnehmers oder Ersteigerungen des Objekts übernommen

wurde. Für die Zwecke der Taxonomie-Offenlegung sind nur Immobiliensicherheiten zu berücksichtigen, die zur Veräusserung vorgesehen sind. Grundstücke sind ausgenommen.

Übrige Umweltziele

Im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben haben wir in die Berechnung der einzelnen GAR nur Vermögenswerte einbezogen, die einen Beitrag zu den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel leisten. Für die restlichen Umweltziele (nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen; Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft; Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung; Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme) sind im Berichtsjahr 2023 Angaben zur Taxonomiefähigkeit der Vermögenswerte erforderlich. Aufgrund noch nicht verfügbarer Informationen unserer Gegenparteien können wir diese Leistungsindikatoren mit Stichtag 31. Dezember 2023 nicht offenlegen.

Herausforderungen bei der Erhebung

Diese Kennzahlen sind überwiegend den Herausforderungen bei den Forderungen geschuldet, die eine vollumfängliche Offenlegung zum aktuellen Zeitpunkt nicht ermöglichen. Beispielsweise gibt es in Liechtenstein noch keinen nationalen Schwellenwert für Niedrigstenergiegebäude, der für die Konformitätsprüfung massgebend ist. Eine vergleichbare Situation besteht aufgrund der unzureichenden Vorschriften zur Energieeffizienz, welche ebenfalls für die Berechnung der GAR wesentlich ist. Zudem war eine vollumfängliche Zuordnung der Risikopositionen zu den Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie nicht mit absoluter Sicherheit möglich und die Auslegung der Vorgaben bis zuletzt nicht eindeutig¹. Vor diesem Hintergrund resultiert für die Umsatz- und investitionsbasierte GAR der Hypothekaranlagen, der Gebäudesanierungskredite, der Kredite an lokale Gebietskörperschaften zur Wohnbaufinanzierung und anderer Spezialfinanzierungen sowie der Kfz-Kredite für das Berichtsjahr 2023 eine Nullmeldung.

Leistungsindikator für ausserbilanzielle Risikopositionen

Der Leistungsindikator für ausserbilanzielle Risikopositionen umfasst eine grüne Quote für Finanzgarantien an Unternehmen und eine grüne Quote für verwaltete Vermögenswerte. Er setzt den Anteil der verwalteten Vermögenswerte² und Finanzgarantien, welche mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die im Sinne der EU-Taxonomie als ökologisch nachhaltig gelten, ins Verhältnis zu den gesamten verwalteten Vermögenswerten und Finanzgarantien. Gemäss Artikel 7 Absatz 1 und Anhang V der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2178 sind im Nenner als Bezugsgrösse alle Finanzgarantien und verwalteten Vermögenswerte abzüglich Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten zu verwenden. Nach Artikel 7 und Anhang V der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2178 sind folgende Risikopositionen vom Zähler des Leistungsindikators für ausserbilanzielle Risikopositionen auszuschliessen:

- ♦ Staaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten;
- ♦ Derivate;
- ♦ Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013 / 34 / EU verpflichtet sind.

Der Anteil der ausserbilanziellen Risikopositionen, welche mit Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, die im Sinne der EU-Taxonomie als ökologisch nachhaltig gelten, beläuft sich per 31. Dezember 2023 umsatzbasiert auf 4.01 Prozent und investitionsbezogen auf 8.66 Prozent. Diese Werte sind ausschliesslich bedingt durch die grüne Quote für verwaltete Vermögenswerte. Im Rahmen der Berechnung wurde analog den bilanziellen Risikopositionen vorgegangen und ein externer Datenlieferant für die Schuldverschreibungen sowie die Eigenkapitalinstrumente herangezogen. Die Drittfonds wurden konservativ bewertet und der Bruttobuchwert wurde ohne Taxonomiekonformität der Position zugeordnet.

¹ Insbesondere betreffend die Bestimmungen zur Durchführung der Klimarisiko- / Vulnerabilitätsanalyse und zur Einhaltung des Mindestschutzes

² Vermögensverwaltungsmandate (LLB Comfort und wiLLBe) einschliesslich eigener Fonds innerhalb der LLB-Gruppe. Die Anlageberatungsmandate und Drittfonds stehen im Berichtsjahr 2023 nicht im Fokus. Die Bruttobuchwerte der Drittfonds wurden entsprechend berücksichtigt.

Das Volumen der Finanzgarantien beläuft sich per 31. Dezember 2023 gruppenweit auf CHF 867.9 Mio. Zum Berichtsstichtag gab es keine Positionen gegenüber Unternehmen, die zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013 / 34 / EU verpflichtet sind, was in einer Nullmeldung für die Taxonomie-Offenlegung resultiert.

Informationen zu Wirtschaftsaktivitäten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas

Die gemäss EU-Taxonomie definierten Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit Erdgas und Kernenergie, die umsatz- und investitionsbezogen betrachtet wurden, sind entlang der beiden Umweltziele präsentiert. Die Quotenberechnung erfolgt analog den aufgeführten Kennzahlen der Green Asset Ratio, welche Forderungen, Schuldverschreibungen und Eigenkapitalinstrumente berücksichtigt. Auch ausserbilanzielle Risikopositionen wurden anteilig einbezogen und konsolidiert ausgewiesen. Im Ergebnis zeigt sich, dass die LLB-Gruppe Risikopositionen im Bereich Kernenergie und fossiles Gas hält. Es ist hierbei jedoch festzuhalten, dass die für das Berichtsjahr 2023 noch nicht vollumfänglich stattgefundene Offenlegung der Finanzunternehmen die Quote insoweit verzerrt, als dass der objektive Wert voraussichtlich höher liegt.

Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas

Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Nein
Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Ja
Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstofferzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Ja
Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas	
Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Ja
Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme / Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Ja
Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme / Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	Ja

Weitere Details zu den ökologisch nachhaltigen (taxonomiekonformen) Vermögenswerten der LLB-Gruppe in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas finden sich im [Anhang](#) zu diesem Geschäftsbericht.

Ergänzende freiwillige Angaben

Um eine bestmögliche Transparenz hinsichtlich der Nachhaltigkeitsperformance unserer Portfolios zu schaffen, legen wir ergänzend zur verpflichtenden Berichterstattung die geschätzten Energieeffizienzklassen unserer Schweizer Hypothekaranlagen sowie den Anteil der ökologisch nachhaltigen respektive taxonomiekonformen Immobilien der LLB Immo KAG offen.

Die geschätzten Energieeffizienzklassen unserer Schweizer Hypothekaranlagen geben Aufschluss über den energetischen Zustand der Gebäude. Die Schätzungen folgen der Berechnungsmethodik des Gebäudeenergieausweises der Kantone (GEAK), der eine Einstufung in Klassen von A (sehr energieeffizient respektive «Neubaustandard») bis G (wenig effizient, entspricht einem «sanierungsbedürftigen Altbau») vorsieht. Die nachstehende Tabelle fasst die Ergebnisse in einer Übersicht zusammen.

Geschätzte Energieeffizienzklassen Schweiz

Geschätzte Energieeffizienzklassen	Anteil der Energieeffizienzklassen (in %)
A	2.50
B	11.40
C	10.20
D	8.20
E	6.20
F	2.50
G	1.50
Datenabdeckung	57.70

Die LLB Immo KAG zählt als Tochter der LLB Österreich zu den führenden Anbietern von Immobilienfonds. Dabei legt sie beim Management des Immobilienportfolios grossen Wert darauf, Nachhaltigkeitskriterien einzubeziehen. Einzelne Fonds erhielten bereits das Österreichische Umweltzeichen oder ein hervorragendes Gutachten der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT). Derzeit verwaltet die LLB Immo KAG vier Immobilienfonds mit einem Gesamtvolumen von EUR 1'156 Mio. Es werden Immobilien mit einem Wert von rund EUR 1'500 Mio. verwaltet und bewirtschaftet. Davon wurden EUR 513 Mio. (30.4 %) als taxonomiefähig und EUR 262 Mio. (15.5 %) als taxonomiekonform eingestuft. Das Immobilienvolumen des Fonds LLB Semper Real Estate beläuft sich per Stichtag 31. Dezember 2023 auf EUR 1'000 Mio. Davon wurden 37.9 Prozent als taxonomiefähig und 3.0 Prozent als taxonomiekonform eingestuft. Im Rahmen der Finanzanlagen der LLB-Gruppe wurden rund CHF 13 Mio. in diesen Immobilienpublikumsfonds investiert.

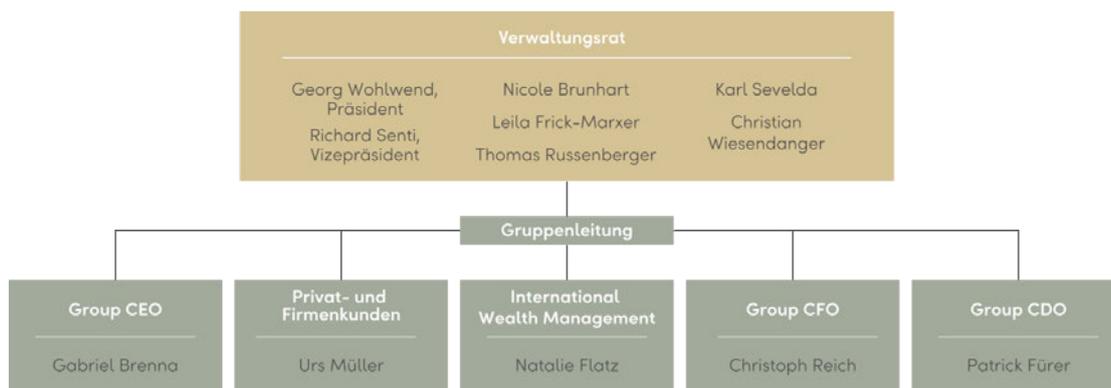
Einschätzung und Ausblick

Abschliessend bleibt festzuhalten, dass diese Analyse auf der aktuellen Gesetzgebung und umfangreichen Branchendiskussionen hinsichtlich der Auslegung beruht. Angesichts der aufgezeigten Herausforderungen bei der Erstoffenlegung sowie der Auslegung gewisser Unsicherheiten verfolgte die LLB-Gruppe durchweg einen Best-Effort-Ansatz und stützte sich zudem auf eine tendenziell konservative Interpretation der Sachverhalte. Darüber hinaus muss erwähnt werden, dass die Institutionalisierung der EU-Taxonomie aufgrund der dynamischen Rechtsentwicklung eine Daueraufgabe darstellt. Eine fortwährende Professionalisierung, basierend auf den regulatorischen Anforderungen, steht daher im vollumfänglichen Einklang mit dem Nachhaltigkeitsverständnis und den Bestrebungen der LLB-Gruppe. Hierbei werden beispielsweise eine hohe Datenverfügbarkeit und Informationsqualität als kritische Erfolgsfaktoren gesehen.

Die LLB-Gruppe ist zudem davon überzeugt, dass die extern zur Verfügung gestellten Unternehmensdaten sukzessive erhöht werden, wodurch die Aussagekraft der präsentierten Kennzahlen ansteigt. Im Ergebnis werden die aufgezeigten Informationen in zukünftigen Veröffentlichungen sukzessive weiter präzisiert, sodass sich die Green Asset Ratio deutlich stärker der Realität annähern wird.

Organigramm der LLB-Gruppe

per 31. Dezember 2023



Corporate Governance

Für die LLB-Gruppe ist gute Unternehmensführung (Good Governance) wesentlicher Bestandteil ihrer Geschäftspolitik. Sie stellt eine effiziente Zusammenarbeit der Organe sicher und sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis von Verantwortung und Kontrolle.

Grundlagen

Eine effiziente Zusammenarbeit zwischen der Gruppenleitung und dem Verwaltungsrat, eine transparente Rechnungslegung und Berichterstattung sowie gute Beziehungen zu den Aktionären gehören zu den Merkmalen unserer verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Corporate Governance. Die Grundsätze und Regeln der Corporate Governance sind in zwei Gesetzen festgehalten: im «Gesetz über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen» (Öffentliche-Unternehmen-Steuerungsgesetz, ÖUSG) vom 19. November 2009 und im «Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank» (LLBG) vom 21. Oktober 1992. Zudem finden sie sich in den Statuten und der Geschäftsordnung der LLB. Diese Dokumente orientieren sich an den Leitlinien und Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Dachverbandes der Schweizer Wirtschaft (economiesuisse).

Am 22. November 2011 hat die Regierung als Vertreterin der Hauptaktionärin, dem Land Liechtenstein, gestützt auf das ÖUSG eine sogenannte Beteiligungsstrategie für die Liechtensteinische Landesbank AG erlassen. Diese Strategie legt fest, wie das Land mit seiner Mehrheitsbeteiligung mittel- und langfristig umgehen will und bietet damit auch den Minderheitsaktionären Planungssicherheit. Die Regierung bekennt sich zur Börsenkotierung der LLB und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest. Sie vertritt die Interessen des Landes an der Generalversammlung im Rahmen der aktienrechtlichen Kompetenzen. Sie nimmt dabei Rücksicht auf die unternehmerische Autonomie sowie auf die Rechte und Pflichten, die sich aus der Börsenkotierung ergeben. Gleichzeitig respektiert sie als Aktionärin die Entscheidungsfreiheit des Verwaltungsrates in Bezug auf die Unternehmensstrategie und -politik. Auf der Grundlage von Art. 16 ÖUSG wurde die Beteiligungsstrategie in Abstimmung mit dem Verwaltungsrat der LLB festgelegt. Weitere Informationen unter www.llb.li/beteiligungsstrategie.

Der vorliegende Bericht zur Corporate Governance erfüllt die Anforderungen der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» (RLCG) der SIX Exchange Regulation in der Fassung vom 29. Juni 2022 sowie dem per 1. Januar 2023 überarbeiteten Leitfaden der 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 die Situation per 31. Dezember 2023 dar. Wesentliche Änderungen, die zwischen dem Bilanzstichtag und dem Redaktionsschluss des Geschäftsberichts eingetreten sind, werden im Abschnitt [Wesentliche Änderungen seit dem 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 liechtensteinischen Rechts. Sie ist das Stammhaus der LLB-Gruppe. Die LLB-Gruppe hat eine divisionale Führungsstruktur, die in fünf Divisionen unterteilt ist. Neben den zwei Marktdivisionen «Privat- und Firmenkunden» sowie «International Wealth Management» umfasst die Managementstruktur die Funktionen von Group

Chief Executive Officer (Group CEO), Group Chief Financial Officer (Group CFO) und Group Chief Digital & Operating Officer (Group CDO) (siehe Kapitel [Strategie und Organisation](#)). 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. Bei den im Funktionendiagramm aufgeführten Instanzen handelt es sich um den Verwaltungsrat, dessen Präsidenten, die Ausschüsse des Verwaltungsrates, den Group CEO und die Gruppenleitung. Der Verwaltungsrat und die Gruppenleitung der LLB sind personell identisch mit dem Verwaltungsrat beziehungsweise der Geschäftsleitung des LLB-Mutterhauses. Im Rahmen der in der Geschäftsordnung und im Funktionendiagramm festgelegten Kompetenzen können die genannten Gremien sowohl für das Stammhaus als auch für die Gruppengesellschaften verbindliche Beschlüsse fassen und Anordnungen treffen – dies unter Beachtung des für die einzelnen Gruppengesellschaften geltenden lokalen Rechts.

Die Mitglieder der Gruppenleitung sind in den Verwaltungsräten der konsolidierten Tochtergesellschaften vertreten. Die Funktion des Verwaltungsratspräsidenten wird von einem Mitglied der Gruppenleitung wahrgenommen. Das Organigramm der LLB-Gruppe per 31. Dezember 2023 finden Sie [hier](#), die detaillierte Segmentberichterstattung [hier](#).

1.1.2 Kotierte Gesellschaften, die zum Konsolidierungskreis gehören

Die Liechtensteinische Landesbank AG mit Hauptsitz in Vaduz ist an der SIX Swiss Exchange kotiert. Die Börsenkaptalisierung betrug per 31. Dezember 2023 CHF 2'035.9 Mio. (30'800'000 Namenaktien zu nominal CHF 5.00 bei einem Jahresschlusskurs von CHF 66.10).

Firma	Sitz	Ort der Kotierung	Börsenkaptalisierung (in Tausend CHF)	Segment	Valorennummer	ISIN
Liechtensteinische Landesbank Aktiengesellschaft	Vaduz	SIX Swiss Exchange	2'035'880	International Reporting Standard	35514757	LI0355147575

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 2023 betrug der Anteil des Landes Liechtenstein an den Aktien der Liechtensteinischen Landesbank 56.3 Prozent. Das entspricht 17'336'215 der insgesamt 30'800'000 LLB-Aktien. 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 2023 zusammen 1'805'000 Aktien beziehungsweise einen Anteil von 5.9 Prozent des Kapitals und der Stimmrechte an der LLB (<https://www.ser-ag.com/en/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html#/>). 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 3.0 Prozent des Aktienkapitals verfügte.

Die Liechtensteinische Landesbank AG hielt per 31. Dezember 2023 direkt oder indirekt insgesamt 208'055 eigene Namenaktien (0.7 % des Kapitals). Die Namenaktien werden nicht vernichtet, so dass die Kapitalverhältnisse unverändert bleiben. Es ist vorgesehen, die Namenaktien, die sich im Besitz

der LLB befinden, für künftige Akquisitionen oder für Zwecke des Treasury Managements zu verwenden. Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung hielten weniger als 0.4 Prozent des Aktienkapitals. Es bestehen keine Aktionärsbindungsverträge.

1.3 Kreuzbeteiligungen

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

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 2021 CHF 2'240 Mio., per 31. Dezember 2022 CHF 2'024 Mio. und per 31. Dezember 2023 CHF 2'131 Mio.

Zur Zusammensetzung und zu den Veränderungen des Eigenkapitals in den letzten drei Berichtsjahren wird auch auf die folgende Tabelle verwiesen.

in Tausend CHF	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Aktienkapital	154'000	154'000	154'000
Kapitalreserven	- 15'066	- 14'923	- 13'952
Eigene Aktien	- 13'356	- 11'640	- 15'073
Gewinnreserven	2'140'361	2'056'623	1'959'517
Sonstige Reserven	- 136'250	- 161'534	12'932
Total	2'129'690	2'022'525	2'097'423
Minderheiten	962	1'203	142'704
Total Eigenkapital	2'130'652	2'023'728	2'240'128

2.4 Aktien und Partizipationsscheine

Das Aktienkapital war per 31. Dezember 2023 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 hält (208'055 Stück), sind sämtliche Aktien dividendenberechtigt. Das dividendenberechtigte Kapital betrug damit per 31. Dezember 2023 CHF 153 Mio. Grundsätzlich sind alle LLB-Aktien nach dem Prinzip «one share, one vote» stimmberechtigt. Aufgrund der Vorschriften über den Erwerb eigener Aktien (Art. 306a ff. PGR) sind jedoch die von der Liechtensteinischen Landesbank und ihren Tochtergesellschaften gehaltenen LLB-Aktien vom Stimmrecht ausgeschlossen. Vorzugsrechte oder ähnliche Berechtigungen gibt es nicht. Bei der Ausgabe neuer Aktien wird den Aktionären ein Bezugsrecht eingeräumt, das es ihnen ermöglicht, einen ihrem bisherigen Aktienbesitz entsprechenden Teil der neuen Aktien zu beziehen.

Die Liechtensteinische Landesbank AG hat keine Partizipationsscheine 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 auf 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. Vorbehalten bleibt die gesetzliche Möglichkeit, die Eintragung in das Aktienbuch aus wichtigen Gründen zu verweigern.

2.7 Wandelanleihen und Optionen

Die Liechtensteinische Landesbank hatte per 31. Dezember 2023 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 Swiss Exchange 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 Swiss Exchange 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 Swiss Exchange kotiert (ISIN: CH0536893255) und wird im Sekundärmarkt gehandelt.

Am 7. November 2023 emittierte die Liechtensteinische Landesbank eine festverzinsliche Anleihe über CHF 150 Mio. Die Laufzeit der Anleihe beträgt sieben Jahre, die Rendite auf Verfall liegt bei 2.477 Prozent. Die Anleihe ist seit dem 22. November 2023 an der SIX Swiss Exchange kotiert (ISIN: CH1306117040) und wird im Sekundärmarkt gehandelt.

3 Verwaltungsrat



3.1 Mitglieder

Die sieben Mitglieder bringen aufgrund ihrer Ausbildung, ihres beruflichen Hintergrunds und ihrer Erfahrung unterschiedliche und sich ergänzende Fähigkeiten ein. Mit zwei Frauen im siebenköpfigen Gremium lag der Frauenanteil Ende 2023 bei 29 Prozent.

a) Name, Nationalität, Ausbildung und beruflicher Hintergrund

Name	Jahrgang	Beruf	Nationalität
Georg Wohlwend	1963	Betriebsökonom	FL
Richard Senti	1964	Betriebsökonom	FL
Nicole Brunhart	1975	Betriebsökonomin	FL / CH
Leila Frick-Marxer	1984	Rechtsanwältin	FL
Thomas Russenberger	1975	Personalleiter	FL
Karl Sevelda	1950	Bankmanager im Ruhestand	AT
Christian Wiesendanger	1964	Bankmanager	CH

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 sind die Oberleitung, Aufsicht- und Kontrolle einerseits und die Geschäfts- beziehungsweise Konzernleitung andererseits durch verschiedene Organe auszuüben.

Kein Mitglied des Verwaltungsrates darf der Geschäfts- beziehungsweise Gruppenleitung angehören.

c) Unabhängigkeit

Im Sinne der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» sind alle Mitglieder des Verwaltungsrates unabhängig. Kein Mitglied des Verwaltungsrates gehörte 2023 sowie in den drei vorangegangenen Geschäftsjahren der Gruppen- beziehungsweise Geschäftsleitung der Liechtensteinischen Landesbank oder einer Konzerngesellschaft an. Kein Mitglied unterhielt wesentliche geschäftliche Beziehungen zur Liechtensteinischen Landesbank oder zu einer Konzerngesellschaft. Gemäss 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 Bedingungen gelten wie bei Verträgen mit Dritten.



Georg Wohlwend
Präsident, Betriebsökonom
1963, FL

Ausbildung:

- ◆ Swiss Board School, St. Gallen, 2014
- ◆ Steuerausbildung an der Universität Liechtenstein, 2012
- ◆ Management-Ausbildung an der Hochschule St. Gallen, 2008
- ◆ EFQM-Assessor, 2007
- ◆ Swiss Banking School, 1999
- ◆ International Professional Development Program an der University of Tulsa (USA), 1992
- ◆ Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich, Richtung Wirtschaftsinformatik, 1991

Beruflicher Hintergrund:

- ◆ Partner und Mitglied der Geschäftsleitung der Salmann Investment Management AG, Vaduz, 2013–2014
- ◆ Mitglied Group Executive Management und Leiter Banking Liechtenstein & Regional Market bei der VP Bank AG, Vaduz, 2010–2012
- ◆ Mitglied Group Executive Management und Leiter Intermediaries bei der VP Bank AG, Vaduz, 2006–2010
- ◆ Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Trust Banking bei der VP Bank AG, Vaduz, 2000–2006
- ◆ Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Logistik bei der VP Bank AG, Vaduz, 1998–2000
- ◆ Stellvertretender Leiter Logistik bei der VP Bank AG, Vaduz, 1996–1998
- ◆ Mitarbeiter Abteilung Organisation bei der VP Bank AG, Vaduz, 1994–1996
- ◆ Werkstipendium der Martin Hilti Stiftung bei der Hilti Group, Tulsa (USA), 1992–1993



Richard Senti
Vizepräsident, Betriebsökonom
1964, FL / CH

Ausbildung:

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

Beruflicher Hintergrund:

- ◆ Mitglied des Verwaltungsrates, Kaiser AG, Schaanwald, seit 2023
- ◆ Präsident des Verwaltungsrates der Hoval-Gruppe, Vaduz, seit 2020
- ◆ CFO und Mitglied der Geschäftsleitung der Hoval-Gruppe, Vaduz, 2003–2020
- ◆ Leiter Finanz- und Rechnungswesen (CFO) des Konzernbereichs Infratec bei der Von Roll Infratec Holding AG, Zürich, 2000–2003
- ◆ Leiter Finanzen, Logistik und Personalwesen der Hilti CR s.r.o., Prag, 1998–2000
- ◆ Leiter Controlling der Business Unit Direktmontage bei der Hilti AG, Schaan, 1994–1998
- ◆ Controller in der Division Bohrmontage bei der Hilti AG, Schaan, 1991–1994
- ◆ Assistent an der Hochschule St. Gallen, 1988–1990



Nicole Brunhart
Betriebsökonomin
1975, FL / CH

Ausbildung:

- ◆ Dr. oec., Universität St. Gallen, 2007
- ◆ Lizentiat Finanzen, Rechnungswesen und Controlling (lic. eoc. HSG), Universität St. Gallen, 2000
- ◆ CEMS Master Diplom for International Studies, St. Gallen und Paris, 1998

Beruflicher Hintergrund:

- ◆ Head of Transformation und Mitglied der Geschäftsleitung, Clearstream Fund Centre Switzerland, Zürich, seit 2022
- ◆ Head Strategic Clients Schweiz und Deutschland, Sustainability Champion for Switzerland, BlackRock Asset Management, Zürich und London, 2018–2022
- ◆ Mitglied der Direktion, Business Management, Global Institutional Asset Management, Sales Management & Pricing Schweiz, UBS Asset Management, Zürich, 2016–2018
- ◆ Mitglied der Direktion, Unternehmensentwicklung, Zürcher Kantonalbank, Zürich, 2015–2016
- ◆ Mitglied der Direktion, Pricing Strategist, Swisscanto Asset Management AG, Zürich, 2010–2015
- ◆ Projektleiterin, McKinsey & Company, Zürich und Frankfurt, 2001–2010



Leila Frick-Marxer
Rechtsanwältin
1984, FL

Ausbildung:

- ◆ Rechtsanwaltsprüfung im Fürstentum Liechtenstein, 2013
- ◆ Lizentiat der Rechtswissenschaft an der Universität Zürich, 2008

Beruflicher Hintergrund:

- ◆ Batliner Wanger Batliner Rechtsanwälte AG, Rechtsanwältin, seit 2013
- ◆ Fürstliches Landgericht und liechtensteinische Staatsanwaltschaft, Gerichtspraktikantin, April 2012–September 2012
- ◆ Batliner Wanger Batliner Rechtsanwälte AG, Rechtskonzipientin, Februar 2011–März 2012
- ◆ Bezirksgericht Zürich, Auditorin und Gerichtsschreiberin, März 2009–November 2010
- ◆ Batliner Wanger Batliner Rechtsanwälte AG, Rechtskonzipientin, Dezember 2008–Februar 2009
- ◆ Bürgi Nägeli Rechtsanwälte, Zürich, Assistentin, Mai 2005–August 2007



Thomas Russenberger
Personalleiter
1975, FL / IT

Ausbildung:

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

Beruflicher Hintergrund:

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



Karl Sevelda
Bankmanager i. R.
1950, AT

Ausbildung:

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

Beruflicher Hintergrund:

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



Christian Wiesendanger
Bankmanager
1964, CH

Ausbildung:

- ◆ MBA INSEAD, 1998
- ◆ Dr. nat. phil., Universität Zürich, 1994
- ◆ Master in Theoretischer Physik, Universität Zürich, 1990

Beruflicher Hintergrund:

- ◆ Mitglied des Verwaltungsrates, HIAG, Basel, 2021–2023
- ◆ CFO a.i., HIAG, Basel, 2022–2023
- ◆ Leitende Funktionen bei der UBS (Senior Executive Wealth Management, Global Head Investment Platforms and Solutions, Head Wealth Management Switzerland), Zürich, 2010–2022
- ◆ Leitende Funktionen bei der Credit Suisse (Head Private Banking Lateinamerika, Head Private Banking Mittelland, Corporate Program Manager), Zürich, 2002–2010
- ◆ Associate und später Engagement Manager, McKinsey & Company, Zürich, 1997–2001
- ◆ Postdoktorand in Theoretischer Physik, Institute for Advanced Studies, Dublin, 1995–1999

3.2 Weitere wesentliche Tätigkeiten und Interessenbindungen

- ◆ **Georg Wohlwend** ist Mitglied des Verwaltungsrates der Neutrik AG, Schaan, und der Seed X Liechtenstein AG, Schaan, sowie Präsident des Verwaltungsrates der Alegria Capital AG, Vaduz.
- ◆ **Richard Senti** ist Präsident des Verwaltungsrates der Hoval-Gruppe, Vaduz, und Mitglied des Verwaltungsrates der Kaiser AG, Schaanwald.
- ◆ **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, Mitglied des Verwaltungsrates der RHI Magnesita NV, Arnhem (NL) / Wien, und Gesellschafter der Andlinger & Company GmbH, Wien. Ausserdem ist er Präsident des Stiftungsrates der CUSTOS Privatstiftung, Graz, und Vizepräsident des Wirtschaftsforschungsinstituts EcoAustria, Wien.

Ansonsten üben die Verwaltungsratsmitglieder keine Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien bedeutender liechtensteinischer, schweizerischer oder ausländischer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des privaten und 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). In Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten haben wir keine statutarischen Regeln erlassen. Geregelt sind diese im

Gruppenreglement «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrates und von Inhabern von Schlüsselfunktionen». Demnach sind folgende Obergrenzen für zeitaufwendige berufliche Verpflichtungen beziehungsweise parallellaufende Mandate einzuhalten:

- ♦ ein Mandat in einer Geschäftsleitung mit zwei Mandaten als Verwaltungsrat
- ♦ vier Mandate als Verwaltungsrat
- ♦ Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmandate innerhalb derselben Gruppe gelten als ein Mandat. Mandate als Vertreter eines Mitgliedsstaats der EU beziehungsweise des EWRs werden nicht berücksichtigt.
- ♦ Ausnahmen können vom Gruppenverwaltungsrat mit Zustimmung der FMA bewilligt werden.

3.4 Wahl und Amtszeit

3.4.1 Grundsätze des Wahlverfahrens

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 unter einem Jahr der Zeitraum von einer ordentlichen Generalversammlung bis zur nächsten zu verstehen ist. Die Mitglieder sind zweimal wiederwählbar. In begründeten Fällen kann der Verwaltungsratspräsident nach Ablauf von drei Amtsperioden für höchstens zwei Jahre ausserordentlich wiedergewählt werden.

Im Reglement «Group Nomination & Compensation Committee» (vgl. Ziffer 3.5.2) ist festgehalten, dass der Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit den geltenden Grundsätzen zur Corporate Governance Kontinuität sicherstellen soll durch planmässige Erneuerung und Nachfolge sowie eine sinnvolle Staffelung der Amtszeiten (keine Gesamterneuerungswahlen).

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 hat Georg Wohlwend inne, das Vizepräsidium Richard Senti. Protokollführer ist Cyrill Sele.

3.4.2 Erstmalige Wahl und verbleibende Amtsdauer

Name	Erstmalige Ernennung	Gewählt bis
Georg Wohlwend	2017	2024
Richard Senti	2018	2024
Nicole Brunhart	2023	2026
Leila Frick-Marxer	2022	2025
Thomas Russenberger	2018	2024
Karl Sevelda	2019	2025
Christian Wiesendanger	2023	2026

3.5 Interne Organisation

3.5.1 Aufgabenteilung im Verwaltungsrat

Name	Funktion	Mitgliedschaft in Ausschüssen
Georg Wohlwend	Präsident	Group Nomination & Compensation Committee Strategieausschuss ¹
Richard Senti	Vizepräsident	Group Audit Committee ¹
Nicole Brunhart	Mitglied	Group Audit Committee Strategieausschuss
Leila Frick-Marxer	Mitglied	Group Nomination & Compensation Committee Group Risk Committee
Thomas Russenberger	Mitglied	Group Nomination & Compensation Committee ¹ Group Audit Committee
Karl Sevelda	Mitglied	Group Risk Committee Strategieausschuss
Christian Wiesendanger	Mitglied	Group Risk Committee ¹ Strategieausschuss

¹ Vorsitz

3.5.2 Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung

Gemäss Statuten kann der Verwaltungsrat nach eigenem Ermessen erforderliche Ausschüsse bestellen.

Aktuell sind dies:

- ◆ Group Nomination & Compensation Committee
- ◆ Group Audit Committee
- ◆ Group Risk Committee
- ◆ Strategieausschuss

Der Verwaltungsrat wählt aus seiner Mitte 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 per Gesetz übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Führung, 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
Richard Senti	Vorsitz
Nicole Brunhart	Mitglied
Thomas Russenberger	Mitglied

Gemäss Anhang 4.3 der Bankenverordnung «Richtlinien zur internen Kontrolle nach Art. 7a BankG und Art. 21c ff.» befasst sich das Group Audit Committee insbesondere mit der Methodik und Qualität der externen Revision, der Qualität der finanziellen Berichterstattung sowie dem Zusammenspiel und der Unabhängigkeit der internen und externen Revision.

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

Name	Funktion
Christian Wiesendanger	Vorsitz
Leila Frick-Marxer	Mitglied
Karl Sevelda	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 ICLAAP (Internal Capital / 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 Risikoanalyse und des Tätigkeitsberichtes von Group Legal & Compliance 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
Leila Frick-Marxer	Mitglied
Georg Wohlwend	Mitglied

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 ein angemessenes und reibungsloses Verfahren für die Ernennung der Mitglieder der Gruppenleitung und 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 unter Beizug der Vorsitzenden des Group Audit Committee;
- ◆ 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 Committee;
- ◆ 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.

Mit der Nominierung von Delegierten in die Verwaltungsräte der Gruppen- und Beteiligungsgesellschaften soll die Umsetzung der Gruppenstrategie und ein einheitlicher Auftritt der LLB-Gruppe gegen aussen sichergestellt werden.

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 der Gruppenreglemente «Vergütungspolitik LLB-Gruppe», «Vergütungsstandards LLB & LCH & ASM» sowie «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 den Gruppenreglementen «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» und «Vergütungsstandards LLB & LCH & ASM » zuhanden des Verwaltungsrates nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;
- ◆ Vornahme einer sachkundigen, unabhängigen Bewertung der Vergütungspolitik und -praktiken sowie der für die Handhabung der Risiken, des Kapitals und der Liquidität geschaffenen Anreize.

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. Er wird dabei vom Strategieausschuss unterstützt. Dem Ausschuss gehören an:

Name	Funktion
Georg Wohlwend	Vorsitz
Nicole Brunhart	Mitglied
Karl Sevelda	Mitglied
Christian Wiesendanger	Mitglied

Vertretung in Stiftungen

Thomas Russenberger und Richard Senti nehmen als Arbeitgebervertreter Einsitz im Stiftungsrat der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank.

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. 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 Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Präsidenten. In dringenden Fällen können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden. Ein Zirkularbeschluss ist ebenso verbindlich wie ein an einer Verwaltungsratssitzung gefasster Beschluss. Anlässlich der nächsten ordentlichen Sitzung wird er zu Protokoll genommen.

Sitzungen des Verwaltungsrates werden in Form von Präsenz-, Telefon- oder Videokonferenzen abgehalten und protokolliert.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates nehmen ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten mit der gebotenen Sorgfalt wahr und regeln ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so, dass tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte soweit als möglich vermieden werden. Sie sind verpflichtet, den Präsidenten über tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte zu informieren. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um einen allgemeinen Interessenkonflikt oder um einen Interessenkonflikt im Zusammenhang mit einer in einer Sitzung zu diskutierenden Angelegenheit handelt. Der Präsident informiert den Verwaltungsrat und legt fest, wie der Ausstand geregelt wird. Folgende Regelungen sind möglich:

- ◆ Der Betroffene darf bei der Beratung, nicht aber bei der Beschlussfassung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein und erhält das entsprechende Protokoll.
- ◆ Der Betroffene darf weder bei der Beratung noch bei der Beschlussfassung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein und erhält das entsprechende Protokoll.
- ◆ Der Betroffene darf weder bei der Beratung noch bei der Beschlussfassung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein und erhält das entsprechende Protokoll nicht.

Im Geschäftsjahr 2023 traf sich der Verwaltungsrat der Liechtensteinischen Landesbank AG zu insgesamt zehn ordentlichen und vier ausserordentlichen Sitzungen. Im Anschluss an die ordentliche Sitzung vom Juni 2023 fand eine eineinhalbtägige Klausurtagung mit der Gruppenleitung statt. Bei dieser stand der Strategie-Review im Zentrum. Gegenstand der ausserordentlichen Verwaltungsratssitzungen waren die Wachstumsinitiative in der Schweiz sowie ein Rechtsfall.

Datum	Sitzung	Anwesenheit	Dauer in Stunden
19. Januar 2023	ausserordentliche	alle, mit Ausnahme von Richard Senti	1.00
24. Februar 2023	ordentliche	alle	7.75
21. März 2023	ordentliche	alle, mit Ausnahme von Urs Leinhäuser	7.00
28. April 2023	ordentliche	alle	7.00
02. Mai 2023	ausserordentliche	alle	1.25
05. Mai 2023	ausserordentliche	alle, mit Ausnahme von Leila Frick-Marxer	1.25
23. Mai 2023	ordentliche	alle	4.75
29. Juni 2023	ordentliche	alle	3.50
29. Juni 2023	Klausurtagung	alle	1.75
30. Juni 2023	Klausurtagung	alle	5.50
13. Juli 2023	ausserordentliche	alle	0.50
22. August 2023	ordentliche	alle	4.00
28. September 2023	ordentliche	alle, mit Ausnahme von Karl Sevelda	3.50
24. Oktober 2023	ordentliche	alle	8.00
21. November 2023	ordentliche	alle	5.75
19. Dezember 2023	ordentliche	alle	9.00

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 zugestellt wird. Die Mitglieder des Group Audit Committee, der Group CEO, der Group CFO, die externe Revision und der Leiter Group Internal Audit können beim 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 2023 trafen sich die Mitglieder des Group Audit Committee zu sechs Sitzungen. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in Stunden
19. Januar 2023	alle	0.75
23. Februar 2023	alle	3.00
22. Mai 2023	alle	2.50
13. Juli 2023	alle	0.50
21. August 2023	alle	2.50
15. Dezember 2023	alle	3.00

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 zugestellt wird. Die Mitglieder des Group Risk Committee, der Group CEO, der Group CFO, die externe Revision, der Leiter Group Internal Audit, der Leiter Group Credit & Risk Management sowie der Leiter Group Legal & Compliance 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 2023 fanden fünf ordentliche Sitzungen des Group Risk Committee statt. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in Stunden
23. Februar 2023	alle	2.50
22. Mai 2023	alle	4.25
21. August 2023	alle	3.25
19. September 2023	alle	2.00
15. Dezember 2023	alle	4.00

Group Nomination & Compensation Committee

Im Geschäftsjahr 2023 trafen sich die Mitglieder des Group Nomination & Compensation Committee zu sechs Sitzungen. 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 zugestellt wird.

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 2023 trafen sich die Mitglieder des Group Nomination & Compensation Committee zu sieben Sitzungen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in Stunden
30. Januar 2023	alle	3.00
21. März 2023	alle	0.34
9. Mai 2023	alle	1.50
16. Mai 2023	alle	0.50
17. Juli 2023	alle	0.75
25. August 2023	alle	2.34
28. November 2023	alle	2.00

Strategieausschuss

Die Unternehmensstrategie ACT-26 (siehe Kapitel [Strategie und Organisation](#)) wurde im Jahr 2021 erarbeitet und im Oktober 2021 vom Verwaltungsrat verabschiedet. An der Klausurtagung vom 29. bis 30. Juni 2023 berichtete die Gruppenleitung dem Gesamtverwaltungsrat über den Stand der Umsetzung der strategischen Initiativen. Zudem trafen sich die Mitglieder des Strategieausschusses zu drei Sitzungen.

Beschlussfassung in den Ausschüssen

Die Ausschüsse haben ausschliesslich vorbereitende beziehungsweise beratende Aufgaben für den Verwaltungsrat. In den Ausschüssen werden Beschlüsse mit der absoluten Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Zur Beschlussfähigkeit ist die Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder erforderlich. Stimmberechtigt sind nur die Mitglieder der Ausschüsse. Bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende. Die Behandlungsgegenstände und insbesondere die Beschlüsse werden protokolliert. Die Protokolle werden den Sitzungsteilnehmern und den Mitgliedern des Verwaltungsrates zugestellt. Die Vorsitzenden der Ausschüsse berichten dem Verwaltungsrat an dessen nächster Sitzung über die behandelten Traktanden und die Beschlüsse.

Selbstevaluation

Der Verwaltungsrat überprüft in der Regel jährlich seine eigene Leistung und die seiner Ausschüsse. Diese Überprüfung dient dazu festzustellen, ob der Verwaltungsrat und die Ausschüsse angemessen funktionieren. Die Ergebnisse der Selbstevaluation werden schriftlich festgehalten.

Im Berichtsjahr hat der Verwaltungsrat anhand eines Fragebogens eine solche Überprüfung durchgeführt. Die Gesamtbeurteilung fiel wie in den Vorjahren sehr positiv aus. Die Zusammenarbeit im Verwaltungsrat verläuft reibungslos. Die Diskussionskultur ist konstruktiv und zielorientiert. Die interdisziplinäre Zusammensetzung wie auch die Altersmischung werden als positiv wahrgenommen. In Zukunft will sich der Verwaltungsrat noch mehr mit den gestalterischen Elementen sowie den Marktentwicklungen befassen. Darüber hinaus soll der Weiterbildung der Mitglieder weiterhin hohe Bedeutung beigemessen werden.

3.6 Kompetenzregelung

Dem Verwaltungsrat obliegt die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle der LLB-Gruppe. Er trägt 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. Er entscheidet über die Strategie der LLB-Gruppe und übt die Oberaufsicht der Geschäftsführung aus. Er legt die Risikopolitik der LLB-Gruppe fest und überwacht deren Einhaltung. Zudem überwacht er die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Bestimmungen. Der Verwaltungsrat entscheidet auf

Antrag der Gruppenleitung über die finanziellen und personellen Ressourcen, die für die Umsetzung der Strategie notwendig sind. Er ist verpflichtet, sich in angemessener Weise über die Finanz- und Risikolage der LLB-Gruppe zu informieren. Das gilt auch für Entscheidungen, die innerhalb der Gruppengesellschaften gefällt werden und sich 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.

3.6.1 Verwaltungsrat

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

- ◆ Festlegung von Leitbild und Werten;
- ◆ Festlegung der Strategie (inkl. Nachhaltigkeit) 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 ihrer 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.

Im Zusammenhang mit der Festlegung der Organisation der Geschäftstätigkeit der LLB-Gruppe und dem Erlass der notwendigen Regelwerke 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, seines 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 die Mitarbeitenden und Organe in Bezug auf den Umgang mit Interessenkonflikten sowie von Vorgaben zur Verhinderung der Verwendung vertraulicher Informationen;
- ◆ Erlass eines Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden;
- ◆ 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.

Im Rahmen der Oberverantwortung für die Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung der LLB-Gruppe nimmt der Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- ◆ Genehmigung 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 Kapitalmarktrefinanzierungen 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.;
- ◆ Festlegung und Überwachung der Einhaltung der Business-Continuity-Management-Strategie und Entgegennahme der mindestens jährlichen oder anlassbezogenen Berichterstattung;
- ◆ Schutz der Reputation.

3.6.2 Gruppenleitung

Die Gruppenleitung setzt sich aus den Mitgliedern der Geschäftsleitung der LLB AG zusammen. Sie übernimmt unter dem Vorsitz des Group CEO die Führungsverantwortung für die LLB-Gruppe. Die Gruppenleitung besteht aus fünf Mitgliedern: den zwei Leitern der Marktdivisionen «Privat- und Firmenkunden» und «International Wealth Management» sowie dem Group CFO, dem Group CDO und dem Group CEO. Die Gruppenleitung tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens einmal pro Monat.

Die LLB-Gruppe betreibt ihr Geschäft in den zwei marktorientierten Divisionen sowie in den Shared-Service-Funktionen Group CFO und Group CDO. Für die operative Führung der Divisionen sind die Divisionsleiter zuständig.

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

Die Leiter der Divisionen schaffen die organisatorischen Voraussetzungen, um die der Division zugeordneten 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.

Neben den in den Statuten aufgeführten Pflichten und Befugnissen hat die Gruppenleitung insbesondere folgende Aufgaben:

- ◆ 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 Risikoreglements;
 - ♦ 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;
 - ♦ Entscheidung über die Besetzung der Risikokomitees der LLB-Gruppe.
- ♦ trägt die Verantwortung für die gruppenweite Umsetzung und Konkretisierung der Business-Continuity-Management-Strategie und informiert den Gruppenverwaltungsrat mindestens jährlich beziehungsweise anlassbezogen über die Tätigkeiten aus dem Business Continuity Management.

3.6.3 Group CEO

Höchstes geschäftsleitendes Führungsorgan der LLB-Gruppe ist der Group CEO. 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 nach 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 die 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. Ziel ist die gegenseitige Information und die Meinungsbildung zu wichtigen Themen.

Die Berichterstattung der Gruppenleitung an den Verwaltungsrat erfolgt grundsätzlich durch den Group CEO. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind dafür verantwortlich, dass die Berichterstattung an den Group CEO zuhanden des Verwaltungsrates angemessen erfolgt. Der CEO stellt sicher, dass der Verwaltungsratspräsident und der Verwaltungsrat beziehungsweise dessen Ausschüsse rechtzeitig und adäquat informiert werden.

Der Group CEO nimmt in der Regel mit beratender Stimme an den Sitzungen des Verwaltungsrates teil. Er informiert 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 Traktanden vertreten, die sie betreffen. 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, Budgetausnutzung, Bilanzentwicklung, Liquidität, Risikolage und Erfüllung der Eigenkapitalerfordernisse – machen. Alle drei Monate erhält der Verwaltungsrat kommentierte Finanz- und Risikomanagementberichte. 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 auf der Grundlage der Bewertung der Risiken und Kontrollen und stützt sich bei der langfristigen Abdeckung auf ein 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 durch Group Internal Audit 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 Dringlichkeit keinen Aufschub dulden, informiert der Leiter Group Internal Audit umgehend den Präsidenten des Verwaltungsrates. Group Internal Audit überwacht zudem in regelmässigen Abständen, ob die festgestellten Mängel behoben und die Empfehlungen umgesetzt wurden und berichtet darüber an das Group Audit Committee.

Risikomanagement

Der proaktive Umgang mit Risiken ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und stellt die Risikotragfähigkeit der LLB-Gruppe sicher. Diese misst einem vorausschauenden und ganzheitlichen Chancen- / Risikomanagement einen hohen Stellenwert bei. Im Rahmen der Risikopolitik erlässt der Verwaltungsrat Richtlinien und Reglemente zu den Grundsätzen des Risikomanagements und setzt so qualitative und quantitative Standards für die Risikoverantwortung, das Risikomanagement sowie die Risikolimitierung und -kontrolle.

Die LLB-Gruppe steuert Risiken gemäss den 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 jederzeit ausreichend Eigenkapital und Liquidität zur Abdeckung aller wesentlichen Risiken zur Verfügung stehen (siehe Kapitel [Risikomanagement im Finanzteil](#)).

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 für das Risikomanagement verantwortlichen Personen quartalsweise zur 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 der marktüblichen Standards und Standesregeln. Die Verantwortung für die Organisation und Sicherstellung der gruppenweiten Compliance liegt beim Verwaltungsrat. Er hat dazu in den Compliance-Regelwerken (insbesondere im Compliance-Reglement der Gruppe) detaillierte Regelungen 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 agiert als General Counsel und verfügt über einen direkten Zugang zum Group Risk Committee. Er erstellt jährlich einen schriftlichen Tätigkeitsbericht zuhanden des Group Risk Committee und des Verwaltungsrates. Zudem gibt er zweimal pro Jahr eine Risikoanalyse mit daraus abgeleiteten Massnahmen und Empfehlungen. Ausserhalb der ordentlichen Berichterstattung wird das Group Risk Committee zeitnah über schwerwiegende Compliance-Verstösse beziehungsweise Sachverhalte von grosser wirtschaftlicher oder sonstiger Tragweite informiert und bei der Wahl der zu treffenden Anordnungen oder Massnahmen unterstützt (siehe Kapitel [Finanz- und Risikomanagement](#)).

4 Gruppenleitung



4.1 Mitglieder

Die Organisationsstruktur der LLB-Gruppe ist konsequent auf die Kunden- und Marktbedürfnisse ausgerichtet. Dazu bestehen auf Gruppenleitungsebene die Marktdivisionen «Privat- und Firmenkunden» sowie «International Wealth Management». Ebenfalls zur Gruppenleitung gehören der Group Chief Executive Officer (Group CEO), der Group Chief Financial Officer (Group CFO) sowie der Group Chief Digital & Operating Officer (Group CDO).



Gabriel Brenna
Group Chief Executive Officer
 1973, CH / I

Eintritt in die Gruppenleitung:
 2012

Ausbildung:

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

Beruflicher Hintergrund:

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

Liechtensteinische Landesbank:

- ◆ Group Chief Executive Officer, seit 2021
- ◆ Leiter der Division Private Banking, 2012–2021
- ◆ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ◆ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied des Aufsichtsrates)
- ◆ LLB (Schweiz) AG (Mitglied)
- ◆ LLB Asset Management AG (Präsident)

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»



Christoph Reich
Group Chief Financial Officer, Stellvertreter des Group Chief Executive Officer
 1974, CH

Eintritt in die Gruppenleitung:
 2012

Ausbildung:

- ◆ Executive Master Law & Management (LM-HSG), St. Gallen, 2023
- ◆ Executive MBA HSG, St. Gallen, 2009
- ◆ Eidg. dipl. Betriebsökonom FH, St. Gallen, 1999

Beruflicher Hintergrund:

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

Liechtensteinische Landesbank:

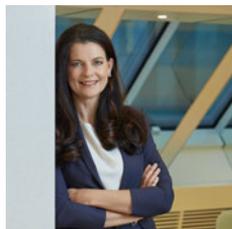
- ◆ Stellvertreter des Group Chief Executive Officer, seit 2022
- ◆ Group Chief Financial Officer, seit 2012
- ◆ Chief Financial Officer, 2012–2012
- ◆ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 2012
- ◆ Leiter des Stabs Group Finance & Risk, November 2010–2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ◆ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates)
- ◆ LLB (Schweiz) AG (Mitglied)
- ◆ LLB Asset Management AG (Mitglied)

Weitere Funktionen:

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



Natalie Flatz
Leiterin Division «International Wealth Management»
1977, AT

Eintritt in die Gruppenleitung:
 2016

Ausbildung:

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

Beruflicher Hintergrund:

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

Liechtensteinische Landesbank:

- ◆ Leiterin der Division «International Wealth Management», seit 2022
- ◆ Leiterin der Division Institutional Clients, 2016–2021
- ◆ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 2016
- ◆ Leiterin des Geschäftsbereichs Fund Services, 2012–2016
- ◆ Leiterin der Geschäftseinheit Institutionelle Kunden, 2011–2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ◆ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Vorsitzende des Aufsichtsrates)
- ◆ LLB Fund Services AG (Präsidentin)
- ◆ LLB Swiss Investment AG (Präsidentin)
- ◆ LLB Services (Schweiz) AG (Vizepräsidentin)

Weitere Funktion:

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



Patrick Fürer
Group Chief Digital & Operating Officer
1965, CH

Eintritt in die Gruppenleitung:
 2019

Ausbildung:

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

Beruflicher Hintergrund:

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

Liechtensteinische Landesbank:

- ◆ Group Chief Digital & Operating Officer, seit 2022
- ◆ Group Chief Operating Officer, Januar 2019–2021
- ◆ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 2019

Verwaltungsratsmandate bei folgender Gruppengesellschaft der Liechtensteinischen Landesbank:

- ◆ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied)

Weitere Funktion:

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



Urs Müller

**Leiter Division «Privat- und Firmenkunden»
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:

- ◆ Leiter der Division «Privat- und Firmenkunden», seit 2016
- ◆ Stellvertreter des Group Chief Executive Officer, 2012–2021
- ◆ Leiter der Division Institutional Clients, 2012–2016
- ◆ Leiter der Geschäftsfelder Markt Inland und Markt Institutionelle, 2011–2012
- ◆ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 2011
- ◆ Leiter der Geschäftseinheit Institutionelle Kunden, 2007–2011
- ◆ Bereichsleiter Recht / Compliance, 1998–2006
- ◆ Rechtskonsulent, 1995–1998

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ◆ LLB (Schweiz) AG (Präsident)
- ◆ LLB Asset Management AG (Mitglied)

Weitere Funktion:

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

4.2 Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Mit Ausnahme der unter 4.1 aufgeführten Mandate üben die Mitglieder der Gruppenleitung keine Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien bedeutender liechtensteinischer, schweizerischer oder ausländischer Körperschaften, Anstalten und 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 schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). In Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten haben wir keine statutarischen Regeln erlassen. Geregelt sind diese im Gruppenreglement «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrates und von Inhabern von Schlüsselfunktionen». Demnach sind folgende Obergrenzen für zeitaufwendige berufliche Verpflichtungen beziehungsweise parallellaufende Mandate einzuhalten:

- ♦ ein Mandat in einer Geschäftsleitung mit zwei Mandaten als Verwaltungsrat;
- ♦ vier Mandate als Verwaltungsrat;
- ♦ Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmandate innerhalb derselben Gruppe gelten als ein Mandat. Mandate als Vertreter eines Mitgliedsstaats der EU beziehungsweise des EWRs werden nicht berücksichtigt.
- ♦ Ausnahmen können vom Gruppenverwaltungsrat mit Zustimmung der FMA bewilligt werden.

4.4 Managementverträge

Die Liechtensteinische Landesbank hat keine Managementverträge abgeschlossen.

5 Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen

Angaben über Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen sind im [Vergütungsbericht](#) aufgeführt.

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 (208'055 Stück per 31. Dezember 2023) 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 elektronisch vor der Generalversammlung (Briefwahl) abgeben. Aufgrund der 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 elektronisch abgeben dürfen. Stimmt ein Aktionär vor der Generalversammlung ab (Briefwahl), gilt sein Aktienkapital für die Zwecke dieses Quorums als vertreten. Bei Beschlussunfähigkeit ist innerhalb von zwei Wochen eine weitere Generalversammlung einzuberufen, die unabhängig von der Anzahl der vertretenen Aktien beschliesst, soweit Gesetz und Statuten nicht zwingend etwas anderes vorschreiben.

Ist dies nicht der Fall, 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 stattfinden muss. Die Einladung wird auf der Webseite der Gesellschaft sowie allenfalls in weiteren Medien veröffentlicht. Die Einladung muss den gesetzlich vorgeschriebenen Inhalt haben und insbesondere die Verhandlungsgegenstände und die Anträge sowie bei Wahlen die Namen der vorgeschlagenen Kandidaten enthalten.

Eine ausserordentliche Generalversammlung wird vom Verwaltungsrat einberufen, wenn es im dringenden Interesse der Liechtensteinischen Landesbank liegt oder wenn Aktionäre, die mindestens 10 Prozent des Aktienkapitals vertreten und dies schriftlich sowie unter Angabe des Zwecks verlangen.

6.4 Traktandierung

Die Traktandierung 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 abstimmen, die in der Traktandenliste enthalten sind; ausgenommen sind Anträge zur Einberufung einer ausserordentlichen Generalversammlung.

Aktionäre, die zusammen mindestens 5 Prozent des Aktienkapitals vertreten, können unter Angabe eines Beschlussantrags verlangen, dass ein Verhandlungsgegenstand traktandiert und der Generalversammlung unterbreitet wird. Traktandierungsanträge müssen spätestens 21 Tage vor dem Tag der Generalversammlung eingehen. Der Verwaltungsrat gibt 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. Käufer von Namenaktien werden auf Gesuch als stimmberechtigte Aktionäre im Aktienbuch eingetragen, wenn sie ausdrücklich erklären, dass sie die Aktien in eigenem Namen und auf eigene Rechnung erworben haben. Ist der Käufer nicht bereit, eine solche Erklärung abzugeben, kann der Verwaltungsrat die Eintragung 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 an der Generalversammlung die Stimmrechte 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, 19. April 2024, wurde dementsprechend auf Freitag, 12. April 2024, 17.00 Uhr, festgelegt. Vom 13. bis und mit 19. April 2024 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, gelten für die Liechtensteinische Landesbank AG neben den liechtensteinischen Gesetzen auch verschiedene Schweizer Regularien. 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 sind verpflichtet, der SIX sowie der LLB zu melden, wenn die Schwellenwerte von 3, 5, 10, 15, 20, 25, 33.33, 50 und 66.67 Prozent ihrer Stimmrechte über- beziehungsweise unterschritten werden (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.

Seit der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 hat die KPMG Liechtenstein AG, Vaduz, das Mandat als Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht sowie dem Bankengesetz inne. Auf Vorschlag des Verwaltungsrates wurde die KPMG an der Generalversammlung vom 5. Mai 2023 für eine Periode von einem Jahr wiedergewählt.

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

Seit 2021 ist Philipp Rickert verantwortlicher Mandatsleiter. Der Rotationsrhythmus für den Mandatsleiter beträgt sieben Jahre.

8.2 Revisionshonorare

Im Geschäftsjahr 2023 stellte die KPMG den Gesellschaften der LLB-Gruppe Revisionshonorare in der Höhe von Tausend CHF 1'297 (2022: Tausend CHF 1'172) in Rechnung. Diese beinhalten die Arbeiten, die aufgrund des gesetzlichen Auftrags der jeweils regulierenden Aufsichtsbehörde durch die Revisionsstelle durchzuführen sind. Zusätzlich erhielt die KPMG im Geschäftsjahr 2023 Tausend CHF 147 (2022: Tausend CHF 123) für Dienstleistungen zugunsten unserer eigenen Anlagefonds.

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

8.3 Zusätzliche Honorare

Für zusätzliche Dienstleistungen wurden den Gesellschaften der LLB-Gruppe von der KPMG im Geschäftsjahr 2023 Tausend CHF 322 (2022: Tausend CHF 348) in Rechnung gestellt.

Revisionshonorare und zusätzliche Honorare

in Tausend CHF	31.12.2023	31.12.2022
Revisionshonorare	1'297	1'172
Zusätzliche Honorare	322	348
Steuerberatung	230	273
Regulatorische Beratung	90	43
Sonstige Beratung	2	33

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 Kenntnisnahme der Risikoanalyse, der daraus abgeleiteten Prüfstrategie sowie 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 aufsichtsrechtliche 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 bei einer Sitzung des Group Audit Committee. Sämtliche Berichte der externen und der internen Revision, die alle Gruppengesellschaften betreffen, werden durch das Group Audit Committee behandelt.

Wesentliche Feststellungen der seit der letzten Sitzung eingegangenen Berichte der externen und internen Revision, die alle Gruppengesellschaften betreffen, werden in der darauffolgenden Sitzung des Group Audit Committee besprochen.

Verantwortlich für die Bereitstellung der entsprechenden Information ist der Leiter Group Internal Audit. Dieser erstattet dem Group Audit Committee Bericht. Er wird vom Verwaltungsrat ernannt und untersteht dessen Präsidenten.

Vertreter der externen Revision nahmen im Berichtszeitraum an allen sechs Sitzungen des Group Audit Committee teil, nicht aber an den Sitzungen des Verwaltungsrates. Der Leiter Group Internal Audit ist bei allen Sitzungen des Group Audit Committee und 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. Für die Bemessung der Unabhängigkeit der externen Revision werden folgende Kriterien beigezogen: jährliche Berichterstattung der KPMG Liechtenstein 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 dem Vorsitzenden des Group Audit Committee finden regelmässig Gespräche statt.

9 Informationspolitik

Die Liechtensteinische Landesbank informiert Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit zeitgleich, umfassend und regelmässig. Auf diese Weise wird die Gleichbehandlung aller Anspruchsgruppen sichergestellt. Um Chancengleichheit und Transparenz zu gewährleisten, werden Beziehungen zur Finanzwelt, aber auch zu den Medien und anderen interessierten Kreisen aufgebaut, gepflegt und Vertrauen geschaffen. Die wichtigsten Informationsinstrumente sind die Website www.llb.li, der Geschäfts- und der Halbjahresbericht, Medienmitteilungen, die Medien- und Analystenkonferenz respektive der Webcast für Medien und Analysten sowie die Generalversammlung.

Als börsenkotiertes Unternehmen ist die Liechtensteinische Landesbank zur Bekanntgabe kursrelevanter Informationen (Ad-hoc-Publizität, Art. 53 Kotierungsreglement) verpflichtet. Für die automatische Zustellung von Ad-hoc-Mitteilungen können sich Interessierte unter www.llb.li/registrierung anmelden. Ad-hoc-Mitteilungen werden unter www.llb.li/medienmitteilung veröffentlicht.

Für Fragen steht der Verantwortliche für Investor Relations zur Verfügung:

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 2023 und Finanzbericht 2023 auf www.llb.li
26. Februar 2024	10.30 Uhr	Medien- und Analystenkonferenz
27. Februar 2024		Inserat zum Jahresergebnis 2023 im «Liechtensteiner Vaterland»
18. März 2024		Aufschaltung Online-Geschäftsbericht 2023 auf gb2023.llb.li
07. April 2024		Auflage gedruckter Kurzbericht 2023
19. April 2024	18.00 Uhr	Generalversammlung
23. April 2024		Dividendenabgang (Ex-Dividendendatum)
24. April 2024		Dividendenstichtag
25. April 2024		Ausschüttungstag Dividende
	7.00 Uhr	Veröffentlichung Halbjahresergebnis 2024, Aufschaltung Online-Halbjahresbericht 2024 auf hb2023.llb.li
26. August 2024	10.30 Uhr	Webcast
27. August 2024		Inserat zum Halbjahresergebnis 2024 im «Liechtensteiner Vaterland»

10 Handelssperrzeiten

Im Zusammenhang mit der Erstellung und Publikation des Jahres- beziehungsweise Halbjahresergebnisses bestehen in der LLB-Gruppe ordentliche Handelssperrzeiten (black-out)

periods), die bezwecken, Insiderhandel beziehungsweise den Anschein auf Insiderhandel durch die LLB-Gruppe oder ihre Mitarbeitenden zu verhindern. Von diesen Handelssperrzeiten betroffen sind Personen und Bereiche, die Zugang zu Insiderinformationen haben oder haben könnten sowie ihnen nahestehende Personen. Dies sind insbesondere die Mitglieder des Verwaltungsrates, die Mitglieder der Gruppenleitung sowie deren Assistenten, Mitarbeitende der Geschäftsbereiche Group Finance, Group Credit & Risk Management, Group Corporate Development, Group Legal & Compliance, Group Corporate Communications & Sustainability und Group Internal Audit.

Im Zeitraum vom 1. Juni beziehungsweise 1. Dezember bis einen Tag nach der Veröffentlichung des Halbjahres- beziehungsweise Jahresergebnisses dürfen die betroffenen Personen keine Transaktionen in Aktien der LLB AG oder damit verbundener Finanzinstrumente tätigen.

11 Wesentliche Änderungen seit dem Bilanzstichtag

An der 32. ordentlichen Generalversammlung vom 19. April 2024 endet die 3-jährige Mandatsperiode des Präsidenten des Verwaltungsrates, Georg Wohlwend, des Vizepräsidenten, Richard Senti, sowie des Verwaltungsratsmitgliedes Thomas Russenberger. Der Verwaltungsrat beantragt ihre Wiederwahl.

Die Liechtensteinische Regierung hat am 30. Januar 2024 die Beteiligungsstrategie für die Beteiligung an der Liechtensteinischen Landesbank AG angepasst. Diese definiert die Rolle des Landes Liechtenstein als Mehrheitsaktionär der LLB. Auch in der überarbeiteten Fassung betont die Regierung, dass sie die Aktionärsinteressen des Landes im Rahmen der aktienrechtlichen Kompetenzen der Generalversammlung wahrnimmt und dabei die unternehmerische Autonomie sowie die sich aus der Börsenkotierung ergebenden Rechte und Pflichten anerkennt. Gleichzeitig definiert die Beteiligungsstrategie die Erwartungen des Mehrheitsaktionärs an die LLB und bietet den Minderheitsaktionären Planungssicherheit. Weitere Informationen unter www.llb.li/beteiligungsstrategie.

Vergütungsbericht

Die LLB-Gruppe verfügt über ein modernes Vergütungssystem, das auf nachhaltiges und langfristig orientiertes Handeln des Managements und der Mitarbeitenden ausgerichtet ist.

Einleitung

Gemäss der «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) müssen Schweizer Aktiengesellschaften, deren Aktien an einer Börse in der Schweiz oder im Ausland kotiert sind, in einem Vergütungsbericht über die Bezüge ihrer Organmitglieder Rechenschaft ablegen. 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 zur Corporate Governance offenlegen müssen. Dementsprechend haben Emittenten, welche die Vorschriften der VegüV nicht einhalten müssen, die Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung analog Art. 14 bis 16 VegüV zu publizieren. Die Liechtensteinische Landesbank AG kommt dieser Pflicht mit dem vorliegenden Vergütungsbericht nach.

Im Folgenden werden die Vergütungspolitik, die Vergütungsgrundlagen und -elemente sowie die Zuständigkeit und das Festsetzungsverfahren beschrieben. Abschliessend wird die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt.

Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat hat am 18. August 2011 für die Liechtensteinische Landesbank AG und deren Gruppengesellschaften ein Gruppenreglement «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» erlassen (aktualisiert per 1. Februar 2023). Als Grundlage für dieses Gruppenreglement dienen die Verordnung vom 22. Februar 1994 über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankenverordnung) in der gültigen Fassung, insbesondere deren Anhang 4.4, die EU-Richtlinie 2013 / 36 / EU (CRD) vom 26. Juni 2013 mit den Anpassungen gemäss 2019 / 878 (CRD V) vom 20. Mai 2019, die Verordnung Nr. 575 / 2013 (CRR) vom 26. Juni 2013 mit den Anpassungen gemäss 2019 / 876 (CRR II) vom 20. Mai 2019, die delegierte Verordnung Nr. 527 / 2014 vom 12. März 2014, die delegierte Verordnung Nr. 2021 / 923 vom 25. März 2021, die delegierte Verordnung Nr. 861 / 2016 vom 18. Februar 2016 sowie die EBA Leitlinie EBA / GL / 2021 / 04 vom 2. Juli 2021. Die LLB-Gruppe wendet diese rechtlichen Bestimmungen in einer Art und Weise an, die ihrer Grösse, ihrer internen Organisation sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen ist.

Das Gruppenreglement «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» 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 «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» gilt insbesondere für diejenigen Personen, die im Rahmen des jährlich durchzuführenden Prozesses als Risikonehmer identifiziert werden. Zu dessen Umsetzung bei der Liechtensteinischen Landesbank AG hat der Verwaltungsrat zudem ein separates Gruppenreglement «Vergütungsstandards LLB & LCH & ASM» erlassen (aktualisiert per 1. Februar 2023).

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 vom Gruppenreglement sind nur zulässig, sofern sie sich aus zwingendem Recht oder aus spezialgesetzlichen Vorschriften ergeben.

Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie sowie den Zielen und Werten der LLB-Gruppe in Einklang und basiert auf 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 muss Anreize schaffen, die ein angemessenes Risikoverhalten von Einzelpersonen gewährleisten, um Interessenkonflikten entgegenzuwirken. Darüber hinaus ist die Vergütungspolitik so ausgestaltet, dass sie ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt und fördert. Die Vergütungsstruktur fördert insbesondere keine übermässige Risikobereitschaft in Bezug auf das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken. Dies wird unter anderem dadurch sichergestellt, dass bei der Verfolgung von Nachhaltigkeitsaspekten und des Geschäftserfolgs auf eine angemessene 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 basiert auf gegenseitigem Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dies ist notwendig, da zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits zeitliche Differenzen bestehen und eine Leistungsbeurteilung subjektive Anteile enthält. Aus diesem Grund ist es notwendig, die Freiwilligkeit bei der Ausrichtung der variablen Komponente beizubehalten und auf den Ermessensspielraum in diesem Bereich hinzuweisen.
- ♦ **Leistungs- und Erfolgsorientierung:** Die Vergütung muss sowohl individuelle als auch organisationsbezogene Leistungen 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 Bindung von Leistungsträgern.
- ♦ **Einfachheit, Klarheit und Verständlichkeit:** Die Vergütungsregelungen und -modelle sind einfach, klar und verständlich zu halten. Sowohl Mitarbeitende und als auch Aussenstehende sollen die Grundlagen einfach nachvollziehen können.
- ♦ **Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:** Bei der Bemessung der Vergütung sind auch die Belastungen sowie die Wertigkeit der jeweiligen Funktion zu berücksichtigen und die unterschiedlichen Anforderungen der Führungsstufen deutlich und fair abzubilden.
- ♦ **Gruppenorientierung:** Die Vergütung soll die Gruppenorientierung fördern. Die Beteiligung an der langfristigen Wertentwicklung durch Miteigentum in Form eines geeigneten Aktienprogramms soll die Bindung an den Gruppenerfolg sowie die Identifikation mit der Unternehmensgruppe erhöhen.
- ♦ **Diskriminierungsfreiheit:** Sämtliche Entscheidungen rund um das Arbeitsverhältnis, einschliesslich Entscheidungen zur Vergütung, beruhen auf der Qualifikation, der Leistung und dem Verhalten des Arbeitnehmers oder auf anderen objektiven unternehmerischen Überlegungen.

Die Vergütungspolitik legt die Ziele, Prozesse und Anforderungen für die Ausgestaltung der Vergütung fest. Sie enthält auch Regeln für die Abstimmung zwischen Vergütung und Risikomanagement. Das Vergütungsmodell legt für die Empfänger einer variablen Vergütungskomponente das Verhältnis von fixen zu variablen Bestandteilen sowie die Zuteilungsmechanismen für den variablen Anteil fest.

Elemente der Vergütung

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe ist auf eine leistungsgerechte Vergütung ausgerichtet. Das bedeutet, dass sich überdurchschnittliche Leistung positiv und unterdurchschnittliche Leistung negativ auf die Höhe der Vergütung auswirken. Entsprechend der Vergütungspolitik ist das Vergütungsmodell auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln ausgerichtet.

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe wurde in Zusammenarbeit mit HCM International entwickelt.

Group Performance Indikator

Zentraler Leistungsindikator für die Leistung der LLB-Gruppe ist der sogenannte «Group Performance Indicator» (GPI). Mit dem GPI werden Mitarbeitende der LLB-Gruppe mit variablem Lohnbestandteil direkt am erwirtschafteten Ergebnis beteiligt. Als Bemessungsgrundlage dient der Konzerngewinn der vergangenen drei Jahre – gewichtet im Verhältnis 60 (aktuelles Jahr) :30 (Vorjahr) :10 (vorletztes Jahr). Der Gruppenverwaltungsrat hat einen Prozentsatz des Konzernergebnisses definiert, welcher den Bonuspool speist und in der Folge mit den Mitarbeitenden geteilt wird. Der Prozentsatz wird über die Strategieperiode stabil gehalten und nur in Ausnahmefällen (beispielsweise grössere Akquisitionen) überprüft.

Der Verwaltungsrat der LLB-Gruppe hat im Rahmen einer qualitativen Beurteilung zudem die Möglichkeit, die Grösse des Bonuspools (fixer Prozentsatz des Konzerngewinns) um 20 Prozent zu erhöhen beziehungsweise zu verringern. Im Rahmen dieser Analyse wird qualitativ bewertet, inwieweit sich die Leistung des Managements und der Mitarbeitenden in den erzielten Ergebnissen widerspiegelt.

Das Vergütungssystem der LLB-Gruppe

Das Vergütungssystem beruht insbesondere auf folgenden Grundsätzen:

- ♦ **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 Berücksichtigung der individuellen Leistung steuert den individuellen Leistungsbeitrag zur Erreichung der Unternehmensziele und bindet Leistungsträger an das Unternehmen.
- ♦ **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 GPI fördert die gemeinsame 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 zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits eine zeitliche Differenz besteht und eine Leistungsbeurteilung immer subjektiv ist. Zudem steht die LLB-Gruppe als verlässliche Arbeitgeberin auch in schwierigen Zeiten zu ihren Mitarbeitenden.

Diese Leitlinien sollen sicherstellen, dass die Funktionsweise des Vergütungssystems verstanden wird und dass es für die Mitarbeitenden gerecht ist.

Zielvergütung

Rund 36 Prozent der Mitarbeitenden erhalten eine fixe Vergütung ohne variable Komponente. Für rund 64 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 solche Vergütungsanteile zusammengefasst, die sich in Abhängigkeit von verschiedenen Kriterien, wie dem Unternehmenserfolg, der individuellen

Leistung oder den Ergebnissen der Organisationseinheit verändern und deren Ausrichtung und Höhe in der Regel im freien Ermessen des Arbeitgebers liegen.

Fixe Komponente der Zielvergütung

Die fixe Komponente hat in einem angemessenen Verhältnis zur variablen Komponente zu stehen. Dieses wird in den jeweiligen Vergütungsrichtlinien der Liechtensteinischen Landesbank AG und der LLB-Gruppengesellschaften 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 Aufschub- und Sperrfrist von fünf Jahren (Senior Management und Risikonehmer) beziehungsweise sechs Jahre (Gruppenleitung) unterliegen. Von anderen Finanzinstrumenten, wie zum Beispiel Optionen oder Anleihen, wird abgesehen. Der variable Bestandteil darf 100 Prozent des fixen Bestandteils der Gesamtvergütung 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. Aktien, die bereits ins Eigentum der Mitarbeitenden übergegangen sind, können während drei Jahren vom Unternehmen widerrufen werden, wenn die betrieblichen Interessen massgeblich negativ beeinflusst werden (Clawback). Zudem erlischt der aufgeschobene Anteil vor dem Übergang ins Eigentum, wenn das durchschnittliche Konzernergebnis über die jeweilige Aufschubperiode 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 «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» 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 2023 bildete ein von der Firma Hostettler & Company durchgeführter Vergütungsbenchmark mit 20 Unternehmen aus der Branche Banking & Investment Services in Liechtenstein und in der Schweiz mit vergleichbarem Geschäftsmodell. Der Geschäftserfolg, die Bilanzsumme und die Anzahl Mitarbeitende (FTE) liegen jeweils in einer Bandbreite von rund 50 bis 250 Prozent der Grösse der LLB. Gemessen an den Finanzgrössen liegt die LLB nahe am Median der definierten Vergleichsunternehmen. Im Jahr 2023 blieben 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 sich das Konzernergebnis entlang der vom Gruppenverwaltungsrat mittelfristig definierten Gewinnerwartung entwickelt.

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 150 Prozent der variablen Zielvergütung, das Maluspotenzial maximal 50 Prozent der variablen Zielvergütung.

Grundlage für die Festlegung der fixen Vergütung 2023 bildete eine 2022 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 den Erfolg der Gruppe in Form des Konzerngewinns bestimmt.

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

Bei einem GPI von 100 Prozent, das bedeutet, dass das Konzernergebnis der vom Verwaltungsrat mittelfristig definierten Gewinnerwartung entspricht, erhalten die Mitglieder der Gruppenleitung die variable Zielvergütung. Die Abhängigkeit der variablen Vergütung vom GPI ist linear. Die Untergrenze liegt bei 50 Prozent und die Obergrenze bei 150 Prozent des Bonustopfes.

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 Aufteilung zwischen STI (40 %) und LTI (60 %) ist reglementarisch fixiert. Die Auszahlung der kurzfristigen Komponente (STI) erfolgt in bar, die langfristige Komponente (LTI) wird in bar (10 %) und in Form einer Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (50 %) zugeteilt. Die Berechnung der Anzahl LLB-Aktien für den LTI erfolgt zum durchschnittlichen Kurswert des vierten Quartals des Geschäftsjahres. Der LTI unterliegt einer

Aufschubperiode von fünf Jahren. Der Übertrag ins Eigentum des aufgeschobenen Anteils folgt einer pro-rata Logik – hierzu werden von jeder Zuteilung ein Fünftel jährlich ins Eigentum übertragen. Nach dem Übertrag der LLB-Aktien ins Eigentum folgt für jeden pro-rata Anteil eine einjährige Sperrfrist. Anschliessend wird der gesperrte Anteil in LLB-Aktien freigegeben. Folglich erfolgt die erste Freigabe zwei Jahre (1 Jahr Aufschubperiode und 1 Jahr Sperrfrist) nach der Zuteilung. Die Dividenden werden jeweils anteilig nach der Generalversammlung im Jahr der jeweiligen Freigabe übertragen. Die Aufschubperiode und Sperrfrist bleiben auch bei Austritt des Mitarbeitenden weiterhin bestehen. Bei Tod eines Berechtigten, wird der Anspruch auf den aufgeschobenen und gesperrten Anteil inklusive der Freigabe der entsprechenden LLB-Aktien sofort fällig.

Die Anwartschaft kann widerrufen oder reduziert werden, falls sich während der Frist eine wesentliche Änderung der Einschätzung von Leistungen und / oder des Risikoverhaltens des Gruppenleitungsmitglied ergibt. Zudem erlischt der aufgeschobene Anteil vor dem Übergang ins Eigentum, wenn das durchschnittliche Konzernergebnis über die jeweilige Aufschubperiode negativ ist. Nach Ablauf der Aufschubperiode prüft das Group Nomination & Compensation Committee, ob die Voraussetzungen für den Anspruch vollständig erfüllt sind (Malussystem). Es legt dem Verwaltungsrat seinen Entscheid zur Genehmigung vor. Dieser beschliesst endgültig.

Wenn ein Mitarbeitender vorsätzlich kriminelle Handlungen, Betrug oder andere Gesetzesverstösse begangen hat, die dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen oder die Interessen des Unternehmens in anderer Weise erheblich beeinträchtigen, hat das Unternehmen das Recht, Aktien, die bereits ins Eigentum des Mitarbeitenden übergegangen sind, während drei Jahren zu widerrufen.

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 Hypothekarebereich und von Guthaben.

Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Group Nomination & Compensation Committee (siehe 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 & LCH & ASM» sowie «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 den Gruppenreglementen «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» und «Vergütungsstandards LLB & LCH & ASM» zuhanden des Verwaltungsrates – dies nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente.

Der Gesamtverwaltungsrat genehmigt die Entscheidungsgrundsätze und -reglemente für die Vergütung und setzt für sich sowie die Mitglieder der Gruppenleitung jährlich die Höhe der

Vergütungen, welche die relevante Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung im Unternehmen widerspiegelt, fest. Der Entscheid über die Höhe der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung liegt im freien Ermessen des Verwaltungsrates und richtet sich nach deren Beanspruchung und Funktion. 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 Gruppenleitung. 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 den Vergütungsbericht mit der Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung im Rahmen des Geschäftsberichtes vor. Sie verzichtet auf die Durchführung einer Konsultativabstimmung über die Vergütung.

Die Vergütungen im Jahr 2023

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2023 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 784. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen beliefen sich auf Tausend CHF 121. Die fixe Vergütung erfolgte in bar (Tausend CHF 784) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (Tausend CHF 170). Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates um Tausend CHF 14 beziehungsweise 1.3 Prozent zu. Grund für den höheren Vergütungsaufwand 2023 ist insbesondere eine moderate Anpassung der Sitzungsgelder.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2023 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 3'199 und eine variable Vergütung in Höhe von Tausend CHF 1'733. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen betragen Tausend CHF 1'042. Die fixe Vergütung wurde in bar entrichtet. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte in bar (40 %) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (50 %) und einem rückgestelltem Baranteil (10 %), die beide einer Aufschieb- und Sperrfrist von sechs Jahren unterliegen. Die Anzahl Aktien für die aktienbasierte Vergütung berechnet sich aus dem Durchschnittskurs des letzten Quartals 2023 (CHF 63.68). Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung betrug die variable Vergütung im Durchschnitt rund 54 Prozent der fixen Entschädigung beziehungsweise 35 Prozent der Gesamtentschädigung.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Gruppenleitung ist 2023 um Tausend CHF 174 beziehungsweise 2.8 Prozent gesunken. Diese Abnahme resultiert vor allem aus der variablen Vergütung, die sich um Tausend CHF 179 beziehungsweise 9.4 Prozent verringerte.

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2023 sind periodengerecht abgegrenzt. Die variablen Vergütungen wurden der Erfolgsrechnung 2023 belastet. Die Auszahlung des Baranteils (STI) an die Mitglieder der Gruppenleitung erfolgt im ersten Quartal 2024. Die Anwartschaften (LTI) der Gruppenleitung und des Verwaltungsrates unterliegen einer Sperrfrist von sechs beziehungsweise 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 Vor- sorgeeinrichtun- gen und übrige Sozialleistungen		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Mitglieder des Verwaltungsrates										
Georg Wohlwend, Präsident	300	300	0	0	40	40	86	86	426	426
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin bis 5. Mai 2023 ²	42	124	0	0	10	30	6	11	58	165
Richard Senti, Vizepräsident seit 5. Mai 2023 ²	117	72	0	0	27	20	11	7	155	99
Nicole Brunhart, Mitglied seit 5. Mai 2023 ²	45		0		13		3		61	0
Leila Frick-Marxer, Mitglied seit 6. Mai 2022 ³	65	42	0	0	20	13	5	3	90	58
Patrizia Holenstein, Mitglied bis 6. Mai 2022 ³		24		0		7		0	0	31
Urs Leinhäuser, Mitglied bis 5. Mai 2023 ^{2/4}	31	82	0	0	7	20	0	0	38	102
Thomas Russenberger, Mitglied	75	70	0	0	20	20	7	6	102	96
Karl Sevelda, Mitglied	64	64	0	0	20	20	0	0	84	84
Christian Wiesendanger, Mitglied seit 5. Mai 2023 ²	45		0		13		3		61	
Total	784	778	0	0	170	170	121	113	1'075	1'061
Mitglieder der Geschäftsleitung										
Gabriel Brenna, Vorsitzender	870	870	207	261	311	261	239	234	1'627	1'626
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2'329	2'329	486	695	729	695	803	803	4'347	4'522
Total	3'199	3'199	693	956	1'040	956	1'042	1'037	5'974	6'148

- Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten einen Teil ihrer fixen Vergütung in Form von Anwartschaften. Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung besteht die variable Vergütung zu 50 Prozent aus Anwartschaften, die sowohl Aktien als auch seit 2023 eine Barkomponente beinhalten. Die Höhe der Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der fixen und variablen Vergütung sowie der Anwartschaften zusammen.
- Am 5. Mai 2023 schieden Gabriela Nagel-Jungo und Urs Leinhäuser aufgrund der Amtsdauerbeschränkung aus dem Verwaltungsrat aus. An deren Stelle wählte die Generalversammlung Nicole Brunhart und Christian Wiesendanger für eine erste Amtszeit von drei Jahren. Das Amt des Vizepräsidenten übernahm Richard Senti von Gabriela Nagel-Jungo.
- Am 6. Mai 2022 schied Patrizia Holenstein aufgrund der Amtsdauerbeschränkung aus dem Verwaltungsrat aus. An ihrer Stelle wählte die Generalversammlung Leila Frick-Marxer für eine erste Amtszeit von drei Jahren.
- Die Vergütung wurde der Adulco GmbH ausbezahlt.

Aktienbesitz von nahestehenden Personen

	Anzahl Aktien	
	31.12.2023	31.12.2022
Mitglieder des Verwaltungsrates		
Georg Wohlwend, Präsident	3'695	3'065
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin bis 5. Mai 2023 ¹		2'448
Richard Senti, Vizepräsident seit 5. Mai 2023 ¹	815	500
Nicole Brunhart, Mitglied seit 5. Mai 2023 ¹	100	
Leila Frick-Marxer, Mitglied seit 6. Mai 2022 ²	0	0
Patrizia Holenstein, Mitglied bis 6. Mai 2022 ²		
Urs Leinhäuser, Mitglied bis 5. Mai 2023 ¹		2'363
Thomas Russenberger, Mitglied	515	200
Karl Sevelda, Mitglied	209	0
Christian Wiesendanger, Mitglied seit 5. Mai 2023 ¹	0	
Total	5'334	8'576
Mitglieder der Geschäftsleitung		
Gabriel Brenna, Vorsitzender	27'938	32'180
Christoph Reich, Stellvertreter des Vorsitzenden	23'662	21'810
Natalie Flatz	10'787	9'250
Patrick Fürer	10'237	8'000
Urs Müller	34'698	32'794
Total	107'322	104'034
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen		
Nahestehende Personen	4'800	4'800
Total	4'800	4'800

- Am 5. Mai 2023 schieden Gabriela Nagel-Jungo und Urs Leinhäuser aufgrund der Amtsdauerbeschränkung aus dem Verwaltungsrat aus. An deren Stelle wählte die Generalversammlung Nicole Brunhart und Christian Wiesendanger für eine erste Amtszeit von drei Jahren. Das Amt des Vizepräsidenten übernahm Richard Senti von Gabriela Nagel-Jungo.
- Am 6. Mai 2022 schied Patrizia Holenstein aufgrund der Amtsdauerbeschränkung aus dem Verwaltungsrat aus. An ihrer Stelle wählte die Generalversammlung Leila Frick-Marxer für eine erste Amtszeit von drei Jahren.

Kein Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung verfügt über einen Stimmrechtsanteil von mehr als 0.2 Prozent.

Ausleihungen an Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen

in Tausend CHF	Festhypotheken		Variable Hypotheken		Total	
	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2022
Mitglieder des Verwaltungsrates						
Georg Wohlwend, Präsident	0	0	0	0	0	0
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin bis 5. Mai 2023 ¹		200		0		200
Richard Senti, Vizepräsident seit 5. Mai 2023 ¹	198	398	473	271	671	669
Nicole Brunhart, Mitglied seit 5. Mai 2023 ¹	0		0		0	
Leila Frick-Marxer, Mitglied seit 6. Mai 2022 ²	0	0	0	0	0	0
Patrizia Holenstein, Mitglied bis 6. Mai 2022 ²						
Urs Leinhäuser, Mitglied bis 5. Mai 2023 ¹		0		0		0
Thomas Russenberger, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Karl Sevelda, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Christian Wiesendanger, Mitglied seit 5. Mai 2023 ¹	0		0		0	
und ihnen nahestehende Personen	0	0	0	0	0	0
Total	198	598	473	271	671	869
Mitglieder der Geschäftsleitung						
Gabriel Brenna, Vorsitzender	0	0	0	0	0	0
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	1'910	1'910	0	0	1'910	1'910
und ihnen nahestehende Personen	0	0	0	0	0	0
Total	1'910	1'910	0	0	1'910	1'910

- Am 5. Mai 2023 schieden Gabriela Nagel-Jungo und Urs Leinhäuser aufgrund der Amtsdauerbeschränkung aus dem Verwaltungsrat aus. An deren Stelle wählte die Generalversammlung Nicole Brunhart und Christian Wiesendanger für eine erste Amtszeit von drei Jahren. Das Amt des Vizepräsidenten übernahm Richard Senti von Gabriela Nagel-Jungo.
- Am 6. Mai 2022 schied Patrizia Holenstein aufgrund der Amtsdauerbeschränkung aus dem Verwaltungsrat aus. An ihrer Stelle wählte die Generalversammlung Leila Frick-Marxer für eine erste Amtszeit von drei Jahren.

Sämtliche Hypotheken an Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen sowie ihnen nahestehende Personen sind vollständig gedeckt.

Die Restlaufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2023 zwischen 27 und 37 Monaten (Vorjahr: zwischen 3 und 49 Monaten) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 1.02 bis 1.05 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.75 bis 1.25 %).

Die Restlaufzeiten der variablen Hypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2023 maximal 3 Monate (Vorjahr: 3 Monate) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 2.51 Prozent p. a. (Vorjahr: 1.28 %). Diese verlängern sich jeweils nach Ablauf um weitere 3 Monate, sofern diese nicht widerrufen werden.

Die Restlaufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder der Geschäftsleitung betragen per 31. Dezember 2023 zwischen 6 und 100 Monaten (Vorjahr: zwischen 18 und 112 Monaten) bei Zinssätzen von 0.81 bis 1.80 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.81 bis 1.80 %).

Von den Hypotheken an die Mitglieder der Geschäftsleitung entfallen Tausend CHF 1'100 (Vorjahr: Tausend CHF 1'000) 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 keine Garantien gewährt (Vorjahr: keine).

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-Index

Die Liechtensteinische Landesbank hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 berichtet.

Für den Content Index - Essentials Service hat GRI-Services geprüft, ob der GRI-Index in einer Weise dargestellt wurde, die mit den Anforderungen für die Berichterstattung gemäss den GRI-Standards übereinstimmt, und ob die Informationen im GRI-Index klar dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Diese Dienstleistung wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht.

Die Liechtensteinische Landesbank publiziert jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Der vorliegende Bericht wurde am 18. März 2024 veröffentlicht. Anlaufstelle für Fragen und Anregungen zu diesem Bericht können via E-Mail (ir@llb.li) an Dr. Cyrill Sele, Leiter Group Corporate Communications & Sustainability der Liechtensteinische Landesbank AG (Hauptsitz Vaduz, Liechtenstein) gesendet werden.

Der Geschäftsbericht bezieht alle Gesellschaften ein, die im Abschnitt [Konsolidierungskreis](#) genannt werden.

Falls bei einzelnen GRI-Angaben eine neue Darstellung, Berechnungsmethode oder optimierte Datenerhebung zu anderen Ergebnissen für die Vorjahre geführt hat, wird dies bei den jeweiligen Angaben vermerkt.

Die nichtfinanziellen Informationen und Daten wurden keiner externen Prüfung unterzogen.

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

Verwendeter GRI

GRI 1: Grundlagen 2021

Anwendbare GRI-Branchenstandards

n.a.

Allgemeine Angaben

GRI-Standard / andere Quelle	Angabe	Ort	Auslassung (Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E))
	1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
	2-1 Organisationsprofil	Corporate Governance	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	GRI-Index	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	GRI-Index	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	GRI-Index	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-5 Externe Prüfung	GRI-Index	

	2. Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Strategie und Organisation
	2-7 Angestellte	Mitarbeitende
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	A: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind. G: Information nicht verfügbar / unvollständig. E: Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, können derzeit durch die Systeme nicht erfasst werden.
	3. Unternehmensführung	
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Corporate Governance
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Unser Nachhaltigkeitsverständnis
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Unser Nachhaltigkeitsverständnis
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Unser Nachhaltigkeitsverständnis
	2-15 Interessenskonflikte	Corporate Governance
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	Werte und Unternehmensführung
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Unser Nachhaltigkeitsverständnis
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Corporate Governance
	2-19 Vergütungspolitik	Vergütungsbericht
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Vergütungsbericht
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Mitarbeitende
	4. Strategie, Richtlinien und Praktiken	
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Aktionärsbrief
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Werte und Unternehmensführung
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Unser Nachhaltigkeitsverständnis Werte und Unternehmensführung
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Ökologische und soziale Verantwortung im Bankgeschäft
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Werte und Unternehmensführung
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Werte und Unternehmensführung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	Brancheninitiativen und Corporate Citizenship
	5. Einbindung von Stakeholdern	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Wesentliche Themen
	2-30 Tarifverträge	Mitarbeitende

6. Angaben zu wesentlichen Themen

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Wesentliche Themen
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	Wesentliche Themen

Wesentliche Themen

Wirtschaftliche Leistung		
GRI-Standard / andere Quelle	Angabe	Ort Auslassung (Anforderung (A), Grund (G), Erklärung (E))
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Wirtschaftliche Wertschöpfung
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Kennzahlen
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Mitarbeitende
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Wirtschaftliche Wertschöpfung
Verantwortungsvolle Unternehmensführung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Werte und Unternehmensführung
Compliance		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Werte und Unternehmensführung
GRI 205: Antikorrruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Werte und Unternehmensführung
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	Werte und Unternehmensführung
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Werte und Unternehmensführung
Risiko- und Reputationsmanagement		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Risikomanagement
Digitalisierung und Innovationskraft		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Wirtschaftliche Wertschöpfung
Kundenorientierung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Ökologische und soziale Verantwortung im Bankgeschäft
Nachhaltige Finanzdienstleistungen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Ökologische und soziale Verantwortung im Bankgeschäft

Klimaschutz und Klima-Risikomanagement		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz
GRI 305: Emissionen 2016	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz
Arbeitgeberin der Wahl		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Mitarbeitende
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neue eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeitende
	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Mitarbeitende
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Mitarbeitende
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Mitarbeitende
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Mitarbeitende
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Mitarbeitende
	GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	
Rekrutierung und Talententwicklung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Mitarbeitende
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Mitarbeitende
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Mitarbeitende
Diversität, Chancengleichheit und Inklusion		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Mitarbeitende
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeitende
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Mitarbeitende

Volkswirtschaftliche Rolle und regionale Arbeitgeberin

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Wirtschaftliche Wertschöpfung
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Wirtschaftliche Wertschöpfung

Datenschutz und Cybersicherheit

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Werte und Unternehmensführung
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Werte und Unternehmensführung

Anhang: Detailoffenlegung EU-Taxonomie

Quantitative Angaben zu den ökologisch nachhaltigen Vermögenswerten

Auf den Folgeseiten finden sich detaillierte Angaben zu den Vermögenswerten der LLB-Gruppe, die im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen (taxonomiekonformen) Wirtschaftstätigkeiten stehen. Diese Informationen sind gemäss Art. 4 Abs. 2 der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2178 in Form vordefinierter Meldebögen offenzulegen. Die erforderlichen qualitativen Angaben finden sich im Kapitel [EU-Taxonomie](#).

1 Vermögenswerte für die Berechnung der GAR (Umsatz)

31.12.2023

in Mio. CHF	Gesamtbruttobuchwert	Klimaschutz				Anpassung an den Klimawandel				GESAMT								
		davon in taxonomierelevanten Sektoren (taxonomiefähig)				davon in taxonomierelevanten Sektoren (taxonomiefähig)				davon in taxonomierelevanten Sektoren (taxonomiefähig)								
		davon ökologisch nachhaltig (taxonomiekonform)	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten		davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten		davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten						
34	KMU und NFK (die keine KMU sind), die nicht der Offenlegungspflicht der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen unterliegen	1'862.9																
35	Darlehen und Kredite davon durch Gewerbeimmobilien besicherte Darlehen	1'417.4																
36	davon Gebäudesanierungskredite	593.6																
37	Schuldverschreibungen	0.0																
38	Eigenkapitalinstrumente	445.3																
39	Gegenpartein aus Nicht-EU-Ländern, die die Offenlegungspflicht der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen nicht unterliegen	0.3																
40		6'687.0																
41	Darlehen und Kredite	5'539.7																
42	Schuldverschreibungen	914.2																
43	Eigenkapitalinstrumente	233.2																
44	Derivate	286.4																
45	Kurzfristige Interbankkredite	314.4																
46	Zahlungsmittel und Zahlungsmittelverwandte	69.7																
47	Sonstige Vermögenswerte (z.B. Unternehmenswert, Waren usw.)	642.3																
48	GAR-Vermögenswerte insgesamt	18'699.9	7.8	7.1	0.0	0.0	0.0	3.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	8.0	0.0
49	Nicht für die GAR-Berechnung erfasste Vermögenswerte	7'062.5																
50	Zentralstaaten und supranationale Emittenten	742.2																
51	Risikopositionen gegenüber Zentralbanken	6'320.3																
52	Handelsbuch	0.0																
53	Gesamtaktiva	25'762.4																
54	Finanzgarantien	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
55	Verwaltete Vermögenswerte (Assets under Management)	2'106.3	88.9	82.4	0.0	0.8	44.9	1.0	1.0	0.0	0.0	0.5	329.5	84.5	0.0	0.8	45.4	
56	davon Schuldverschreibungen	1'901.8	48.2	45.7	0.0	0.2	18.2	0.9	0.9	0.0	0.0	0.5	206.1	44.9	0.0	0.2	18.7	
57	davon Eigenkapitalinstrumente	554.1	40.7	36.7	0.0	0.6	26.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	123.4	39.6	0.0	0.6	26.7	

Ausserbilanzielle Risikopositionen - Unternehmen, die der Offenlegungspflicht der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen unterliegen

2 Vermögenswerte für die Berechnung der GAR (CapEx)

31.12.2023

in Mio. CHF	Gesamtbruttobuchwert	Klimaschutz				Anpassung an den Klimawandel				GESAMT							
		davon in taxonomierelevanten Sektoren (taxonomiefähig)				davon in taxonomierelevanten Sektoren (taxonomiefähig)				davon in taxonomierelevanten Sektoren (taxonomiefähig)							
		davon ökologisch nachhaltig (taxonomiekonform)	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten		davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten		davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten					
34	KMU und NFK (die keine KMU sind), die nicht der Offenlegungspflicht der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen unterliegen	1'862.9															
35	Darlehen und Kredite	1'417.4															
36	davon durch Gewerbeimmobilien besicherte Darlehen	593.6															
37	davon Gebäudesanierungskredite	0.0															
38	Schuldverschreibungen	445.3															
39	Eigenkapitalinstrumente	0.3															
40	Offenlegungspflicht der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen nicht unterliegen	6'687.0															
41	Darlehen und Kredite	5'539.7															
42	Schuldverschreibungen	914.2															
43	Eigenkapitalinstrumente	233.2															
44	Derivate	286.4															
45	Kurzfristige Interbankenkredite	314.4															
46	Zahlungsmittel und zahlungsmittelverwandte Vermögenswerte	69.7															
47	Sonstige Vermögenswerte (z.B. Unternehmenswert, Waren usw.)	642.3															
48	GAR-Vermögenswerte insgesamt	18'699.9	14.3	13.6	0.0	0.3	10.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
49	Nicht für die GAR-Berechnung erfasste Vermögenswerte	7'062.5															
50	Zentralstaaten und supranationale Emittenten	742.2															
51	Risikopositionen gegenüber Zentralbanken	6'320.3															
52	Handelsbuch	0.0															
53	Gesamtaktiva	25'762.4															

Ausserbilanzielle Risikopositionen - Unternehmen, die der Offenlegungspflicht der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen unterliegen

54	Finanzgarantien	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
55	Verwaltete Vermögenswerte (Assets under Management)	2'106.3	172.7	166.4	0.0	6.2	81.4	1.6	1.6	0.0	0.8	462.3	182.5	0.0	6.2	82.2	
56	davon Schuldverschreibungen	1'501.8	108.5	105.9	0.0	2.9	45.4	1.2	1.2	0.0	0.7	294.5	117.2	0.0	2.9	46.1	
57	davon Eigenkapitalinstrumente	554.1	64.3	60.5	0.0	3.3	36.0	0.5	0.5	0.0	0.1	167.8	65.3	0.0	3.3	36.1	

3 GAR-Sektorinformationen (Umsatz)

Aufschlüsselung nach Sektoren - NACE 2-Stellen-Ebene

	Klimaschutz		Anpassung an den Klimawandel		GESAMT	
	Nichtfinanzielle Kapitalgesellschaften (unterliegen der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen)		Nichtfinanzielle Kapitalgesellschaften (unterliegen der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen)		Nichtfinanzielle Kapitalgesellschaften (unterliegen der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen)	
	Bruttobuchwert in Mio. CHF	davon ökologisch nachhaltig	Bruttobuchwert in Mio. CHF	davon ökologisch nachhaltig	Bruttobuchwert in Mio. CHF	davon ökologisch nachhaltig
6 Gewinnung von Erdöl und Erdgas	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
11 Getränkeherstellung	0.9	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0
14 Herstellung von Bekleidung	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
19 Kokerei und Mineralölverarbeitung	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	11.7	0.0	11.7	0.0	11.7	0.0
21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	5.2	0.0	5.2	0.0	5.2	0.0
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	0.8	0.2	0.8	0.0	0.8	0.2
24 Metallherzeugung und -bearbeitung	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
25 Herstellung von Metallherzeugnissen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	9.3	0.0	9.3	0.0	9.3	0.0
28 Maschinenbau	0.6	0.1	0.6	0.0	0.6	0.1
29 Herstellung von Automobilen und Automobilteilen	31.0	2.3	31.0	0.0	31.0	2.3
30 Sonstiger Fahrzeugbau	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
32 Herstellung von sonstigen Waren	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
35 Energieversorgung	4.8	0.6	4.8	0.0	4.8	0.6
36 Wasserversorgung	2.8	0.0	2.8	0.0	2.8	0.0
41 Hochbau	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
42 Tiefbau	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0
46 Grosshandel (ohne Handel mit Motorfahrzeugen)	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0
47 Detailhandel (ohne Handel mit Motorfahrzeugen)	5.0	0.0	5.0	0.0	5.0	0.0
49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50 Schifffahrt	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0
51 Luftfahrt	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	4.9	1.5	4.9	0.0	4.9	1.5
56 Verlagswesen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos;						
59 Tonstudios und Verlegen von Musik	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0
60 Rundfunkveranstalter	0.5	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0
61 Telekommunikation	13.2	0.0	13.2	0.0	13.2	0.0
62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
63 Informationsdienstleistungen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	19.0	0.0	19.0	0.0	19.0	0.0
73 Werbung und Marktforschung	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0
76 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
86 Gesundheitswesen	0.4	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0
93 Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
96 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0

4 GAR-Sektorinformationen (CapEx)

Aufschlüsselung nach Sektoren - NACE 2-Stellen-Ebene

	Klimaschutz		Anpassung an den Klimawandel		GESAMT	
	Nichtfinanzielle Kapitalgesellschaften (unterliegen der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen)		Nichtfinanzielle Kapitalgesellschaften (unterliegen der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen)		Nichtfinanzielle Kapitalgesellschaften (unterliegen der Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen)	
	Bruttobuchwert in Mio. CHF	davon ökologisch nachhaltig	Bruttobuchwert in Mio. CHF	davon ökologisch nachhaltig	Bruttobuchwert in Mio. CHF	davon ökologisch nachhaltig
6 Gewinnung von Erdöl und Erdgas	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
11 Getränkeherstellung	0.9	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0
14 Herstellung von Bekleidung	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
19 Kokerei und Mineralölverarbeitung	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	11.7	0.0	11.7	0.0	11.7	0.0
21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	5.2	0.0	5.2	0.0	5.2	0.0
22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	0.8	0.2	0.8	0.0	0.8	0.2
24 Metallherstellung und -bearbeitung	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
25 Herstellung von Metallzeugnissen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
26 Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	9.3	0.0	9.3	0.0	9.3	0.0
28 Maschinenbau	0.6	0.1	0.6	0.0	0.6	0.1
29 Herstellung von Automobilen und Automobilteilen	31.0	7.0	31.0	0.0	31.0	7.0
30 Sonstiger Fahrzeugbau	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
32 Herstellung von sonstigen Waren	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
35 Energieversorgung	4.8	3.8	4.8	0.0	4.8	3.8
36 Wasserversorgung	2.8	0.0	2.8	0.0	2.8	0.0
41 Hochbau	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
42 Tiefbau	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0
46 Grosshandel (ohne Handel mit Motorfahrzeugen)	0.3	0.2	0.3	0.0	0.3	0.2
47 Detailhandel (ohne Handel mit Motorfahrzeugen)	5.0	0.1	5.0	0.0	5.0	0.1
49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
50 Schifffahrt	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0
51 Luftfahrt	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
52 Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
53 Post-, Kurier- und Expressdienste	4.9	2.3	4.9	0.0	4.9	2.3
56 Verlagswesen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos;						
59 Tonstudios und Verlegen von Musik	0.2	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0
60 Rundfunkveranstalter	0.5	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0
61 Telekommunikation	13.2	0.0	13.2	0.1	13.2	0.1
62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0
63 Informationsdienstleistungen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
68 Grundstücks- und Wohnungswesen	19.0	0.0	19.0	0.0	19.0	0.0
73 Werbung und Marktforschung	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0
76 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
86 Gesundheitswesen	0.4	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0
93 Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
96 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0

9 KPI ausserbilanzielle Risikopositionen (Umsatz)

31.12.2023

	Klimaschutz			Anpassung an den Klimawandel			TOTAL			
	Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			
	Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)	davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten	Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)	davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten
1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	4,22%	3,91%	0,00%	0,05%	0,05%	0,03%	15,64%	4,01%	0,04%	2,16%
<p>% (im Vergleich zu den gesamten anrechenbaren ausserbilanziellen Vermögenswerten)</p>										

10 KPI ausserbilanzielle Risikopositionen (CapEx)

31.12.2023

	Klimaschutz			Anpassung an den Klimawandel			TOTAL			
	Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiefähig)			
	Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)	davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten	Anteil der gesamten erfassten Vermögenswerte, durch die taxonomierelevante Sektoren finanziert werden (taxonomiekonform)	davon Verwendung der Erlöse	davon Übergangstätigkeiten	davon ermöglichte Tätigkeiten
1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	8,20%	7,90%	0,00%	0,08%	0,08%	0,04%	21,95%	8,66%	0,29%	3,90%
<p>% (im Vergleich zu den gesamten anrechenbaren ausserbilanziellen Vermögenswerten)</p>										

Detailinformationen zu Wirtschaftsaktivitäten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas

Auf den Folgeseiten finden sich detaillierte Angaben zu den Vermögenswerten der LLB-Gruppe, die im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen (taxonomiekonformen) Wirtschaftsaktivitäten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas stehen. Die erforderlichen qualitativen Angaben finden sich im Kapitel [EU-Taxonomie](#).

Anteil an der Gesamt-GAR (Umsatz)

Die nachstehenden Tabellen verdeutlichen den Anteil taxonomiekonformer Wirtschaftsaktivitäten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas an der umsatzbezogenen Gesamt-GAR (zzgl. ausserbilanzielle Positionen) der LLB-Gruppe. Der Anteil wird jeweils separat für Nenner und Zähler der umsatzbezogenen GAR dargestellt.

11 Taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten (Nenner - Umsatz)

Wirtschaftstätigkeiten	Betrag (in Mio. CHF) und Anteil					
	Gesamt		Klimaschutz		Anpassung an den Klimawandel	
	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	4.77	5.33	4.77	5.33	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.05	0.05	0.05	0.05	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.02	0.02	0.02	0.02	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiekonformer Wirtschaftsaktivitäten im Nenner des anwendbaren KPI	87.69	94.59	84.63	94.59	1.03	100.00
Anwendbarer KPI insgesamt	92.53	100.00	89.47	100.00	1.03	100.00

12 Taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (Zähler - Umsatz)

Wirtschaftstätigkeiten	Betrag (in Mio. CHF) und Anteil					
	Gesamt		Klimaschutz		Anpassung an den Klimawandel	
	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	11.08	12.39	11.08	12.39	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Zähler des anwendbaren KPI	81.44	87.60	78.37	87.60	1.03	100.00
Gesamtbetrag und -anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Zähler des anwendbaren KPI	92.53	100.00	89.47	100.00	1.03	100.00

Die nachstehende Tabelle verdeutlicht den Anteil taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas an der umsatzbezogenen Gesamt-GAR (zzgl. ausserbilanzielle Positionen) der LLB-Gruppe.

13 Taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (Umsatz)

Wirtschaftstätigkeiten	Betrag (in Mio. CHF) und Anteil					
	Gesamt		Klimaschutz		Anpassung an den Klimawandel	
	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.29	0.30	0.29	0.30	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.06	0.06	0.06	0.06	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	8.74	9.04	8.74	9.04	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	8.25	8.54	8.25	8.54	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	3.84	3.97	3.84	3.97	0.00	0.00
Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiefähiger, aber nicht taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	366.64	78.08	75.48	78.08	1.03	100.00
Gesamtbetrag und -anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	387.82	100.00	96.67	100.00	1.03	100.00

Die nachstehende Tabelle verdeutlicht den Anteil nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas an der umsatzbezogenen Gesamt-GAR (zzgl. ausserbilanzielle Positionen) der LLB-Gruppe.

14 Nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten (Umsatz)

Wirtschaftstätigkeiten	Betrag (in Mio. CHF)	Prozentsatz
Betrag und Anteil der in Zeile 1 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00
Betrag und Anteil der in Zeile 2 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00
Betrag und Anteil der in Zeile 3 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	1.75	0.02
Betrag und Anteil der in Zeile 4 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	0.16	0.00
Betrag und Anteil der in Zeile 5 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00
Betrag und Anteil der in Zeile 6 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00
Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	10'553.72	99.98
Gesamtbetrag und -anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	10'555.63	100.00

Anteil an der Gesamt-GAR (CapEx)

Die nachstehenden Tabellen verdeutlichen den Anteil taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas an der investitionsbezogenen Gesamt-GAR (zzgl. ausserbilanzielle Positionen) der LLB-Gruppe. Der Anteil wird jeweils separat für Nenner und Zähler der investitionsbezogenen GAR dargestellt.

15 Taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (Nenner - CapEx)

Wirtschaftstätigkeiten	Betrag (in Mio. CHF) und Anteil					
	Gesamt		Klimaschutz		Anpassung an den Klimawandel	
	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.70	0.39	0.70	0.39	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	5.94	3.30	5.94	3.30	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.09	0.05	0.09	0.05	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.08	0.04	0.08	0.04	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	193.89	96.21	173.21	96.21	1.71	100.00
Anwendbarer KPI insgesamt	200.70	100.00	180.02	100.00	1.71	100.00

16 Taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (Zähler - CapEx)

Wirtschaftstätigkeiten	Betrag (in Mio. CHF) und Anteil					
	Gesamt		Klimaschutz		Anpassung an den Klimawandel	
	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	1.17	0.65	1.17	0.65	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	8.91	4.95	8.91	4.95	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.09	0.05	0.09	0.05	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.08	0.04	0.08	0.04	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Zähler des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Zähler des anwendbaren KPI	190.46	94.31	169.77	94.31	1.71	100.00
Gesamtbetrag und -anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Zähler des anwendbaren KPI	200.70	100.00	180.02	100.00	1.71	100.00

Die nachstehende Tabelle verdeutlicht den Anteil taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas an der investitionsbezogenen Gesamt-GAR (zzgl. ausserbilanzielle Positionen) der LLB-Gruppe.

17 Taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (CapEx)

Wirtschaftstätigkeiten	Betrag (in Mio. CHF) und Anteil					
	Gesamt		Klimaschutz		Anpassung an den Klimawandel	
	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz	Betrag	Prozentsatz
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.03	0.01	0.03	0.01	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.06	0.03	0.06	0.03	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	5.77	3.09	5.77	3.09	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	7.88	4.21	7.88	4.21	0.00	0.00
Betrag und Anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeit gemäss Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 im Nenner des anwendbaren KPI	0.25	0.13	0.25	0.13	0.00	0.00
Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter taxonomiefähiger, aber nicht taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	521.75	92.52	173.10	92.52	1.71	100.00
Gesamtbetrag und -anteil der taxonomiefähigen, aber nicht taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	535.74	100.00	187.09	100.00	1.71	100.00

Die nachstehende Tabelle verdeutlicht den Anteil nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas an der investitionsbezogenen Gesamt-GAR (zzgl. ausserbilanzielle Positionen) der LLB-Gruppe.

18 Nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten (CapEx)

Wirtschaftstätigkeiten	Betrag (in Mio. CHF)	Prozentsatz
Betrag und Anteil der in Zeile 1 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.26 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00
Betrag und Anteil der in Zeile 2 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.27 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	5.16	0.05
Betrag und Anteil der in Zeile 3 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.28 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	1.07	0.01
Betrag und Anteil der in Zeile 4 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.29 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	0.14	0.00
Betrag und Anteil der in Zeile 5 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.30 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	1.66	0.02
Betrag und Anteil der in Zeile 6 des Meldebogens 1 genannten, gemäss Abschnitt 4.31 der Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021 / 2139 nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit im Nenner des anwendbaren KPI	0.00	0.00
Betrag und Anteil anderer, in den Zeilen 1 bis 6 nicht aufgeführter nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	10'399.68	99.92
Gesamtbetrag und -anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Nenner des anwendbaren KPI	10'407.72	100.00