

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

- 1 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.
- 2 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

- 1 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.
- 2 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.