

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).

2011 hat die Regierung als Vertreterin der Hauptaktionärin, dem Land Liechtenstein, gestützt auf das Öffentliche-Unternehmen-Steuerungsgesetz (ÖUSG) eine sogenannte Beteiligungsstrategie für die Liechtensteinische Landesbank Aktiengesellschaft erlassen und im Januar 2024 angepasst. Die Strategie legt fest, wie das Land mit seiner Mehrheitsbeteiligung mittel- und langfristig umgehen will und bietet damit auch den Minderheitsaktionären Planungssicherheit. Darin bekennt sich die Regierung zur Börsenkotierung der LLB und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest. An der Generalversammlung vertritt sie die Interessen des Landes im Rahmen der aktienrechtlichen Kompetenzen. Dabei nimmt sie auf die unternehmerische Autonomie sowie auf die Rechte und Pflichten, die sich aus der Börsenkotierung ergeben, Rücksicht. Gleichzeitig respektiert sie als Aktionärin die Entscheidungsfreiheit des Verwaltungsrates in Bezug auf die Unternehmensstrategie und -politik. Weitere Informationen unter llb.li/beteiligungsstrategie.

Der vorliegende Bericht zur Corporate Governance erfüllt die Anforderungen der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» (RLCG) der SIX Exchange Regulation¹ sowie dem entsprechenden Leitfaden². 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 2024 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 Fassung vom 29. Juni 2022

² Leitfaden von SIX Exchange Regulation AG zur Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance vom 1. Januar 2023 (Fassung vom 1. Januar 2025)

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 Diagramm 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 2024 finden Sie [hier](#), die detaillierte Segmentberichterstattung [hier](#).

1.1.2 Kотиerte Gesellschaften, die zum Konsolidierungskreis gehören

Die Liechtensteinische Landesbank AG mit Hauptsitz in Vaduz ist an der SIX Swiss Exchange kotiert. Die Börsenkapitalisierung betrug per 31. Dezember 2024 CHF 2'165.2 Mio. (30'800'000 Namenaktien zu nominal CHF 5.00 bei einem Jahresschlusskurs von CHF 70.30).

Firma	Sitz	Ort der Kotierung	Börsenkapitalisierung (in Tausend CHF)	Segment	Valorennummer	ISIN
Liechtensteinische Landesbank Aktiengesellschaft	Vaduz	SIX Swiss Exchange	2'165'240	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 im [Abschnitt 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 2024 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 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 2024 zusammen 1'805'000 Aktien beziehungsweise einen Anteil von 5.9 Prozent des Kapitals und der Stimmrechte an der LLB. Die Haselsteiner Familien-Privatstiftung und die grosso Holding Gesellschaft mbH bilden eine Aktionärsgruppe. Die Ausübung der Stimmrechte erfolgt in gemeinsamer Absprache.

Die UBS Fund Management (Switzerland) AG hält einen Anteil von über 3 Prozent. Das Überschreiten der Schwelle von 3 Prozent ergab sich aus der im Jahr 2024 erfolgten Absorptionsfusion zwischen der

Credit Suisse Funds AG und der UBS Fund Management (Switzerland) AG (<https://www.ser-ag.com/en/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html#/>).

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 2024 direkt oder indirekt insgesamt 362'382 eigene Namenaktien (1.2 % 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 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 2022 CHF 2'024 Mio., per 31. Dezember 2023 CHF 2'131 Mio. und per 31. Dezember 2024 CHF 2'024 Mio.

Das Eigenkapital hat sich in den letzten drei Berichtsjahren wie folgt zusammengesetzt beziehungsweise verändert:

in Tausend CHF	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022
Aktienkapital	154'000	154'000	154'000
Kapitalreserven	- 15'127	- 15'066	- 14'923
Eigene Aktien	- 24'634	- 13'356	- 11'640
Gewinnreserven	2'226'164	2'140'361	2'056'623
Sonstige Reserven	- 106'766	- 136'250	- 161'534
Total den Aktionären zustehendes Eigenkapital	2'233'637	2'129'690	2'022'525
Minderheiten	1'046	962	1'203
Total Eigenkapital	2'234'683	2'130'652	2'023'728

2.4 Aktien und Partizipationsscheine

Das Aktienkapital war per 31. Dezember 2024 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 (362'382 Stück), sind sämtliche Aktien dividendenberechtigt. Das dividendenberechtigte Kapital betrug damit per 31. Dezember 2024 CHF 152.2 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 ([llb.li/statuten](https://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 2024 keine Wandelanleihen beziehungsweise Optionen auf eigenen Beteiligungstiteln ausstehend.

In den Jahren 2019, 2020, 2023 und 2024 emitierte sie zudem insgesamt fünf festverzinsliche Anleihen. Detaillierte Informationen dazu finden sich im [Finanzbericht](#).

3 Verwaltungsrat



3.1 Mitglieder

a) Name, Nationalität, Ausbildung und beruflicher Hintergrund

Name	Jahrgang	Beruf	Nationalität
Georg Wohlwend	1963	Betriebsökonom	FL
Richard Senti	1964	Betriebsökonom	FL / CH
Nicole Brunhart	1975	Betriebsökonomin	FL / CH
Leila Frick-Marxer	1984	Rechtsanwältin	FL / CH / EG
Thomas Russenberger	1975	Personalleiter	FL / IT
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 2024 sowie in den drei vorangegangenen Geschäftsjahren der Gruppen- beziehungsweise Geschäftsleitung der Liechtensteinischen Landesbank oder einer Gruppengesellschaft 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. HSG, 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 / CH / EG

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 sowie der Ymmij GmbH, Vaduz.
- ◆ **Richard Senti** ist Präsident des Verwaltungsrates der Hoval-Gruppe, Vaduz, und Mitglied des Verwaltungsrates der Kaiser AG, Schaanwald.
- ◆ **Nicole Brunhart** ist Mitglied des Verwaltungsrates der Baloise Asset Management Schweiz sowie der Baloise Asset Management International, Basel.
- ◆ **Thomas Russenberger** ist Präsident des Stiftungsrates der Pensionskasse «Presta Stiftung», Eschen.
- ◆ **Karl Sevelde** ist Mitglied des Verwaltungsrates der RHI Magnesita NV, Arnhem (NL) / Wien, und Gesellschafter der Andlinger & Company GmbH, Wien. Ausserdem ist er Vorsitzender des Vorstands 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.

Das Reglement «Group Nomination & Compensation Committee» (siehe auch [Interne Organisation](#)) hält fest, dass der Verwaltungsrat die Kontinuität durch planmässige Erneuerung und Nachfolge sowie eine sinnvolle Staffelung der Amtszeiten (keine Gesamterneuerungswahlen) sicherstellen soll.

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	2027
Richard Senti	2018	2027
Nicole Brunhart	2023	2026
Leila Frick-Marxer	2022	2025
Thomas Russenberger	2018	2027
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. Sie legen dem Verwaltungsrat die Ergebnisse ihrer Arbeit vor und stellen Anträge, wenn Entscheidungen anstehen.

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.

Sämtliche Committees sind im Sinne von Art. 22 Abs. 2a des Bankengesetzes (BankG) aufgesetzt und unterstützen den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm per Gesetz übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Führung, Aufsicht und Kontrolle (Art. 23 BankG).

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

Group Audit Committee

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;
- ◆ Aufsicht und Kontrolle der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Das Group Audit Committee erfüllt zudem 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;
- ◆ Prüfung der Vereinbarkeit der Revisionstätigkeit der externen Revision mit allfälligen Beratungsmandaten sowie Beurteilung und Besprechung der Honorierung;
- ◆ 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.

Group Risk Committee

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), regulatorischen (wie Risikoexponiertheit im Bereich internationaler Sanktionen) 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 zur Genehmigung.
- ◆ Behandlung und Beurteilung der Risikoanalyse und des Tätigkeitsberichtes der LLB-Gruppe und Unterbreitung eines Vorschlags an den Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz zur Kenntnisnahme.
- ◆ Behandlung und Beurteilung des Business Risk Assessments sowie des Tätigkeitsberichts des Sorgfaltspflichtbeauftragten nach Art. 34 SPV der LLB-Gruppe und LLB AG. Dies mit Unterbreitung eines Vorschlags an den Gruppenverwaltungsrat als Genehmigungsinstanz zur Kenntnisnahme.
- ◆ Behandlung und Beurteilung des Risikoappetits in den Bereichen Geldwäscherei, Terrorismusfinanzierung sowie nationaler und internationaler Sanktionen. Dies mit Unterbreitung eines Vorschlags an den Gruppenverwaltungsrat als Genehmigungsinstanz zur Genehmigung.

- ♦ 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 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 Gruppenbanken 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 Aufgabe:

- ♦ Überprüfung der Grundzüge der HR-Strategie im Rahmen der Neudefinition der Geschäftsstrategie.

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

Georg Wohlwend ist Mitglied des Stiftungsrates der Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank. 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 protokolliert.

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

Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind verpflichtet, ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten mit der gebotenen Sorgfalt auszuüben und ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so zu regeln, 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.

Neben den vorgenannten Ausstandsregeln können vom Präsidenten zusätzlich geeignete Massnahmen ergriffen werden.

Im Geschäftsjahr 2024 traf sich der Verwaltungsrat der Liechtensteinischen Landesbank AG zu insgesamt acht ordentlichen und sieben ausserordentlichen Sitzungen. Im Anschluss an die ordentliche Sitzung vom Juni 2024 fand eine eineinhalb-tägige Klausurtagung mit der Gruppenleitung statt. Bei dieser stand der Strategie-Review mit der Halbzeitbilanz zu ACT-26 im Zentrum. Gegenstand der ausserordentlichen Verwaltungsratssitzungen waren die Ernennung des neuen Leiters der Division Privat- und Firmenkunden und Mitglieds der Gruppenleitung sowie die Akquisition der ZKB Österreich AG.

Datum	Sitzung	Anwesenheit	Dauer in Stunden
18. Januar 2024	ausserordentliche	alle	1.75
23. Februar 2024	ordentliche	alle	6.75
15. März 2024	ordentliche	alle	8.00
20. März 2024	ausserordentliche	alle	0.25
26. März 2024	ausserordentliche	alle	0.50
24. Mai 2024	ordentliche	alle	6.45
07. Juni 2024	ausserordentliche	alle	1.50
20. Juni 2024	ordentliche	alle	3.75
20. Juni 2024	Klausurtagung	alle	4.00
21. Juni 2024	Klausurtagung	alle	3.75
05. Juli 2024	ausserordentliche	alle	0.25
09. Juli 2024	ausserordentliche	alle	1.00
15. Juli 2024	ausserordentliche	alle	1.50
23. August 2024	ordentliche	alle	7.00
27. September 2024	ordentliche	alle	5.00
22. November 2024	ordentliche	alle	7.25
17. Dezember 2024	ordentliche	alle	7.50

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 2024 trafen sich die Mitglieder des Group Audit Committee zu sechs Sitzungen. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in Stunden
18. Januar 2024	alle	0.75
22. Februar 2024	alle	3.50
23. Mai 2024	alle	8.83
15. Juli 2024	alle	1.67
22. August 2024	alle	3.00
16. Dezember 2024	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 & Regulatory 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 2024 fanden fünf ordentliche Sitzungen des Group Risk Committee statt. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in Stunden
22. Februar 2024	alle	3.50
23. Mai 2024	alle	4.50
22. August 2024	alle	4.50
28. Oktober 2024	alle	1.50
16. Dezember 2024	alle	5.50

Group Nomination & Compensation Committee

Das Group Nomination & Compensation Committee tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. Die Sitzungen werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen sowie dem Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum 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 2024 trafen sich die Mitglieder des Group Nomination & Compensation Committee zu sechs Sitzungen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in Stunden
16. Februar 2024	alle	2.25
27. August 2024	alle	3.50
30. September 2024	alle	1.50
11. November 2024	alle	3.25
27. November 2024	alle	2.00
12. Dezember 2024	alle	0.50

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 20. bis 21. Juni 2024 berichtete die Gruppenleitung dem Gesamtverwaltungsrat über den Stand der Umsetzung der strategischen Initiativen. Im Berichtsjahr tagte der Strategieausschuss nicht.

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 Feedback-Gesprächs eine Selbstevaluation vorgenommen. Die Gesamtbeurteilung fiel wie in den Vorjahren sehr positiv aus. Die Zusammenarbeit im Verwaltungsrat verläuft reibungslos. Optimierungspotenzial wurde in der Aufgabenteilung zwischen den Committees und dem Gesamtgremium gesehen. In Zukunft will sich der Verwaltungsrat auf der einen Seite noch mehr mit den gestalterischen Elementen sowie den Marktentwicklungen und auf der anderen Seite mit den regulatorischen Anforderungen befassen. Darüber hinaus soll der Weiterbildung der Mitglieder weiterhin hohe Bedeutung beigemessen werden. Dazu gab es im Berichtsjahr zwei Schulungen, eine zur Digitalisierung und eine zur Nachhaltigkeits-Regulatorik.

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.

3.6.1 Verwaltungsrat

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

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

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

- ◆ Festlegung von Leitbild und Werten;
- ◆ Festlegung der Strategie und deren periodische Überprüfung;
- ◆ Festlegung der Führungsstruktur;
- ◆ Entscheid über wesentliche strukturelle Veränderungen;
- ◆ Entscheid über den Einstieg in wichtige neue Geschäftsbereiche oder den Ausstieg aus bestehenden wichtigen Geschäftsbereichen;
- ◆ Zustimmung zur Übernahme oder zum Verkauf von Beteiligungen an anderen Unternehmungen, zur Gründung oder Liquidation von Gruppengesellschaften sowie zur Nominierung 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 CEO, dem Group CFO und dem Group CDO. 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.
- ◆ genehmigt die Besetzung von Verwaltungsräten in jenen Gruppengesellschaften, die über keine aufsichtsbehördliche Bewilligung als Kreditinstitut oder als Bank verfügen.
- ◆ 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.
- ◆ ist ermächtigt, gerichtliche und aussergerichtliche Vergleiche im Rahmen von bereits gebildeten Rückstellungen abzuschliessen.
- ◆ überwacht laufend die Entwicklungen in den Divisionen und Geschäftsbereichen und leitet Massnahmen zur Problembehandlung ein.
- ◆ überwacht laufend die Finanzberichterstattung und Risikolage.

Die Gruppenleitung

- ◆ unterbreitet dem Verwaltungsrat und den zuständigen Ausschüssen Vorschläge für die Organisation der Geschäftstätigkeit der LLB-Gruppe im Allgemeinen sowie Anträge für einzelne Geschäfte der LLB-Gruppe im Besonderen, soweit diese die Kompetenzen der Gruppenleitung übersteigen. Diese Anträge betreffen in erster Linie:
 - ◆ die Festsetzung und periodische Überprüfung der Strategie sowie die Bestimmung der Ressourcen zur Umsetzung der Strategie und zur Erreichung der Unternehmensziele;
 - ◆ Beteiligungen, Gruppengesellschaften, Geschäftsstellen, Zweigniederlassungen und Repräsentanzen;
 - ◆ die Mittelfristplanung;
 - ◆ das jährliche Kosten- und Ertragsbudget;
 - ◆ die Steuerung der Eigenen Mittel;
 - ◆ die finanzielle Berichterstattung und die Geschäftsberichte.
- ◆ definiert in Ausführung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie Ziele für die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsgang, stellt sicher, dass Entscheidungen in hoher Qualität zeitgerecht getroffen werden und überwacht die Umsetzung von Entscheidungen.

Die Gruppenleitung

- ◆ setzt eine effiziente Aufbau- und Ablauforganisation sowie ein wirkungsvolles internes Kontrollsystem zur Vermeidung und Limitierung von Risiken aller Art auf.
- ◆ hat im Rahmen der Risikopolitik der LLB-Gruppe insbesondere folgende Aufgaben:
 - ◆ Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der vom Verwaltungsrat genehmigten Risikopolitik und Risikoreglemente;
 - ◆ Steuerung aller wesentlichen Risiken;
 - ◆ angemessene Bewertung der Vermögenswerte;

- ◆ Verwendung externer und interner Modelle zur Steuerung und Überwachung wesentlicher Risiken;
- ◆ Sicherstellung einer angemessenen und umfassenden Berichterstattung über die Risikolage an den Verwaltungsrat gemäss den Vorgaben der Risikopolitik;
- ◆ Entscheid über die Besetzung der Risikokomitees der LLB-Gruppe.
- ◆ 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 zuhänden 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.

Group Internal Audit

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 [Finanz- und Risikomanagement](#)).

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 Gruppenverwaltungsrat 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 Kapitel [Risikomanagement](#) im Finanzteil.

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 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: Group Legal & Regulatory und Group Financial Crime Compliance. Diese sind von den operativen Geschäftsbereichen unabhängig.

Der Leiter Group Legal & Regulatory agiert als General Counsel und verfügt über einen direkten Zugang zum Gruppenverwaltungsrat beziehungsweise den Risiko-Ausschüssen. Group Legal & Regulatory erstellt jährlich einen schriftlichen Tätigkeitsbericht zuhanden des Group Risk Committee und des Verwaltungsrates und erarbeitet 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](#)).

Um die Wichtigkeit zu unterstreichen und das Risiko der LLB-Gruppe, für kriminelle Zwecke missbraucht zu werden, weiter zu minimieren, haben wir für eine effiziente und effektive Bearbeitung der Financial-Crime-Themen per 1. Januar 2024 einen eigenen Geschäftsbereich geschaffen – Group Financial Crime Compliance. Dessen Leiterin nimmt die Funktion der Sorgfaltspflichtbeauftragten für die LLB AG sowie die LLB-Gruppe wahr. Group Financial Crime Compliance erstellt jährlich eine gruppenweite Risikoanalyse zu den Bereichen Geldwäscherei, Terrorismusfinanzierung sowie Sanktionsumgehung, welche dem Verwaltungsrat vorgelegt wird. Zudem erstellt der Geschäftsbereich einen jährlichen Tätigkeitsbericht.

3.8 Geschlechterraichtwerte

Für den Verwaltungsrat gelten aufgrund seiner Verantwortung für die Leitung und Überwachung der LLB-Gruppe spezifische gesetzliche Anforderungen in Bezug auf die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Mitglieder («Fit & Proper Regeln»). Um die Überwachungs- und Kontrolltätigkeit im Verwaltungsrat ordnungsgemäss wahrnehmen zu können, sind – unter Berücksichtigung der Zuständigkeiten der betreffenden Person – Anforderungen insbesondere in folgenden Bereichen erforderlich:

- ♦ Fachliche Anforderungen – notwendige Kenntnisse und Erfahrungen sowie regelmässige Schulung und Weiterbildung («Fitness»);
- ♦ Persönliche Zuverlässigkeit («Propriety»);
- ♦ Ausreichende zeitliche Verfügbarkeit und Unabhängigkeit («Governance Kriterien»).

Der Verwaltungsrat muss bei der Beurteilung der fachlichen Anforderungen, als Gesamtheit betrachtet, ausreichend geeignet sein. Einzelne Mitglieder mit ausgeprägten Spezialkenntnissen können – insbesondere im Hinblick auf die angestrebte Diversität des Ausbildungs- und Berufshintergrundes sowie der Berufserfahrung – weniger ausgeprägte Kenntnisse anderer Mitglieder in diesen Bereichen kompensieren. Zudem ist bei der verpflichtenden Einrichtung von Fachgremien (zum Beispiel Risiko- beziehungsweise Vergütungsgremien) darauf zu achten, dass deren Mitglieder über ausreichend fundierte (Spezial-)Kenntnisse sowie Erfahrungen im jeweiligen Bereich verfügen, damit das Gremium in seiner Gesamtheit die für seine Aufgaben erforderliche Expertise ordnungsgemäss abdecken und das (einzelne) Mitglied seine daraus resultierenden Pflichten sorgfaltsgemäss erfüllen kann.

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 2024 mit 29 Prozent knapp unter der Schwelle von 30 Prozent. Bei der Nachbesetzung von Mitgliedern des Verwaltungsrates wird der Geschlechterfrage eine sehr hohe Bedeutung zugemessen. Das Group Nomination & Compensation Committee prüft bei der Besetzung des Verwaltungsrates die Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Kandidatinnen und Kandidaten und stellt sicher, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gibt.

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 / IT

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:

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

Liechtensteinische Landesbank:

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

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- ◆ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Stellvertreten-der Vorsitzender des Aufsichtsrates)
- ◆ LLB (Schweiz) AG (Stellvertretender Verwaltungsratspräsident)
- ◆ 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, 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. Stattdessen ist dies geregelt 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 (362'382 Stück per 31. Dezember 2024) 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 (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 (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 (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 Mittwoch, 16. April 2025, wurde dementsprechend auf Mittwoch, 9. April 2025, 17.00 Uhr, festgelegt. Vom 10. bis und mit 16. April 2025 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 66.66 Prozent ihrer Stimmrechte über- beziehungsweise unterschritten werden (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 19. April 2024 für eine Periode von einem Jahr wiedergewählt.

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

Seit 2021 nimmt Moreno Halter die Funktion des leitenden Revisors wahr. Als verantwortlicher Mandatsleiter ist seit 2024 Mirko Liberto zuständig. Der Rotationsrhythmus für den leitenden Revisor beträgt sieben Jahre.

8.2 Revisionshonorare

Im Geschäftsjahr 2024 stellte die KPMG den Gesellschaften der LLB-Gruppe Revisionshonorare in der Höhe von Tausend CHF 1'463 (2023: Tausend CHF 1'297) 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 2024 Tausend CHF 150 (2023: Tausend CHF 147) 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 2024 Tausend CHF 387 (2023: Tausend CHF 322) in Rechnung gestellt.

Revisionshonorare und zusätzliche Honorare

in Tausend CHF	2024	2023
Revisionshonorare	1'463	1'297
Zusätzliche Honorare	387	322
Steuerberatung	290	230
Regulatorische Beratung	94	90
Sonstige Beratung	3	2

8.4 Informationsinstrumente der externen Revision

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;
- ◆ 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 Gesamtverwaltungsrats 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 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 llb.li/registrierung anmelden. Ad-hoc-Mitteilungen werden unter 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 2024 und Finanzbericht 2024 auf llb.li
21. Februar 2025	10.30 Uhr	Medien- und Analystenkonferenz
22. Februar 2025		Inserat zum Jahresergebnis 2024 im «Liechtensteiner Vaterland»
17. März 2025		Aufschaltung Online-Geschäftsbericht 2024 auf gb2024.llb.li
7. April 2025		Auflage gedruckter Kurzbericht 2024
16. April 2025	18.00 Uhr	Generalversammlung
23. April 2025		Dividendenabgang (Ex-Dividendendatum)
24. April 2025		Dividendenstichtag
25. April 2025		Ausschüttungstag Dividende
	7.00 Uhr	Veröffentlichung Halbjahresergebnis 2025, Aufschaltung Online-Halbjahresbericht 2025 auf hb2025.llb.li
20. August 2025	10.30 Uhr	Webcast
21. August 2025		Inserat zum Halbjahresergebnis 2025 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 & Regulatory, 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

Per 9. Januar 2024 hat die LLB 100 Prozent des Aktienkapitals der ZKB Österreich AG übernommen. Die Übernahme umfasst ein Kundenvermögen in der Grössenordnung von insgesamt rund EUR 3.4 Mia. (rund CHF 3.2 Mia.). Die neue Gruppengesellschaft firmiert unter dem Namen LLB Bank AG. Vorbehaltlich der Genehmigung durch die österreichische Finanzmarktaufsicht ist geplant, die LLB Bank AG zur Jahresmitte 2025 mit der Liechtensteinischen Landesbank (Österreich) AG zu fusionieren.

Der Verwaltungsrat der Liechtensteinischen Landesbank (LLB) hat Michael Hartmann zum neuen Mitglied der Gruppenleitung ernannt. Hartmann übernimmt die Leitung der Division Privat- und Firmenkunden am 1. Juli 2025 und folgt in dieser Funktion auf Urs Müller, der nach 14 Jahren in der Gruppenleitung Ende März 2025 sein aktives Berufsleben beendet.

An der Generalversammlung vom 16. April 2025 endet die 3-jährige Mandatsperiode der Verwaltungsratsmitglieder Leila Frick-Marxer und Karl Sevelda. Der Verwaltungsrat beantragt ihre Wiederwahl.

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 2024 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 2024). 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, die EBA Leitlinie EBA/GL/2021/04 vom 2. Juli 2021 sowie die Verordnung (EU) 2019/2033 vom 27. November 2019. 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 erlassen die Gruppengesellschaften gesellschaftsspezifische Vergütungsrichtlinien, welche die anwendbaren (spezial-)gesetzlichen Vorschriften berücksichtigen. Abweichende Bestimmungen der gesellschaftsspezifischen Vergütungsrichtlinien gehen diesen Bestimmungen vor, sofern sie sich aus dem zwingend anwendbaren Recht oder aus spezialgesetzlichen Vorschriften ableiten oder über diese Bestimmungen hinausgehen.

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. Der Verwaltungsrat der Liechtensteinischen Landesbank AG hat im Sinne des Gruppenreglements «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» ein separates Gruppenreglement «Vergütungsstandards LLB & LCH & ASM» erlassen (aktualisiert per 1. Februar 2024).

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

- ♦ **Langfristigkeit 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 keine Anreize für eine übermässige Risikobereitschaft im Nachhaltigkeitsbereich. Die LLB-Gruppe wendet diese Grundsätze auch in entsprechenden Zielvereinbarungen mit relevanten Mitarbeitenden an; spezifische ESG-Elemente sind jedoch aktuell nicht Teil der allgemeinen LLB-Vergütungspolitik.
- ♦ **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 oder in bar und durch Anwartschaften auf den Erwerb von LLB-Aktien. Für ausgewählte Mitarbeitende-Gruppen unterliegt die variable Komponente einer Aufschub- und Sperrfrist von fünf Jahren (Senior Management und Risikonehmer) beziehungsweise sechs Jahre (Gruppenleitung). Von anderen Finanzinstrumenten, wie zum Beispiel Optionen oder Anleihen, wird abgesehen. Der variable Bestandteil darf den 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 2024 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 2024 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 2024 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 Hypothekarbereich und von Guthaben.

Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Group Nomination & Compensation Committee (siehe [Corporate-Governance-Bericht](#)) 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 2024

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2024 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 940. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen beliefen sich auf Tausend CHF 124. Die fixe Vergütung erfolgte in bar (Tausend CHF 770) 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 12 beziehungsweise 1.1 Prozent ab. Grund für den tieferen Vergütungsaufwand 2024 ist insbesondere eine geringere fixe Vergütung.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2024 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 3'325 und eine variable Vergütung in Höhe von Tausend CHF 1'982. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen betragen Tausend CHF 1'111. 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 2024 (CHF 70.28). Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung betrug die variable Vergütung im Durchschnitt rund 59.6 Prozent der fixen Entschädigung beziehungsweise 30.9 Prozent der Gesamtentschädigung.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Gruppenleitung ist 2024 um Tausend CHF 445 beziehungsweise 7.4 Prozent gestiegen. Diese Zunahme resultiert vor allem aus der variablen Vergütung, die sich um Tausend CHF 250 beziehungsweise 14.4 Prozent erhöhte und Anpassungen der fixen Vergütung.

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2024 sind periodengerecht abgegrenzt. Die variablen Vergütungen wurden der Erfolgsrechnung 2024 belastet. Die Auszahlung des Baranteils (STI) an die Mitglieder der Gruppenleitung erfolgt im ersten Quartal 2025. 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

	Honorar fix		Honorar variabel		Anwartschaften ¹		Beiträge an Vor- sorgeeinrichtun- gen und übrige Sozialleistungen		Total	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
in Tausend CHF										
Mitglieder des Verwaltungsrates										
Georg Wohlwend, Präsident	300	300	0	0	40	40	88	86	428	426
Gabriela Nagel, Vizepräsidentin bis 5. Mai 2023 ²		42		0		10		6		58
Richard Senti, Vizepräsident seit 5. Mai 2023 ²	125	117	0	0	30	27	12	11	167	155
Nicole Brunhart, Mitglied seit 5. Mai 2023 ²	68	45	0	0	20	13	5	3	93	61
Leila Frick-Marxer, Mitglied	65	65	0	0	20	20	5	5	90	90
Urs Leinhäuser, Mitglied bis 5. Mai 2023 ^{2/3}		31		0		7		0		38
Thomas Russenberger, Mitglied	80	75	0	0	20	20	8	7	108	102
Karl Sevelda, Mitglied	64	64	0	0	20	20	0	0	84	84
Christian Wiesendanger, Mitglied seit 5. Mai 2023 ²	68	45	0	0	20	13	5	3	93	61
Total	770	784	0	0	170	170	124	121	1'063	1'075
Mitglieder der Geschäftsleitung										
Gabriel Brenna, Vorsitzender	921	870	221	207	331	311	244	239	1'717	1'627
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2'404	2'329	572	486	859	729	867	803	4'702	4'347
Total	3'325	3'199	793	693	1'189	1'040	1'111	1'042	6'418	5'974

- Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten einen Teil ihrer fixen Vergütung in Form von Anwartschaften. Bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung besteht die variable Vergütung zu 60 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 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.
- Die Vergütung wurde der Adulco GmbH ausgezahlt.

Aktienbesitz von nahestehenden Personen

	Anzahl Aktien	
	31.12.2024	31.12.2023
Mitglieder des Verwaltungsrates¹		
Georg Wohlwend, Präsident	4'387	3'695
Richard Senti, Vizepräsident seit 5. Mai 2023	1'187	815
Nicole Brunhart, Mitglied seit 5. Mai 2023	100	100
Leila Frick-Marxer, Mitglied	0	0
Thomas Russenberger, Mitglied	887	515
Karl Sevelda, Mitglied	581	209
Christian Wiesendanger, Mitglied seit 5. Mai 2023	0	0
Total	7'142	5'334
Mitglieder der Geschäftsleitung		
Gabriel Brenna, Vorsitzender	30'353	27'938
Christoph Reich, Stellvertreter des Vorsitzenden	25'591	23'662
Natalie Flatz	12'687	10'787
Patrick Fürer	12'569	10'237
Urs Müller	36'687	34'698
Total	117'887	107'322
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen		
Nahestehende Personen	4'800	4'800
Total	4'800	4'800

¹ Am 5. Mai 2023 schieden Gabriela Nagel 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.

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	
	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
Mitglieder des Verwaltungsrates¹						
Georg Wohlwend, Präsident	0	0	0	0	0	0
Richard Senti, Vizepräsident seit 5. Mai 2023	198	198	472	473	670	671
Nicole Brunhart, Mitglied seit 5. Mai 2023	0	0	0	0	0	0
Leila Frick-Marxer, Mitglied	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0
und ihnen nahestehende Personen	0	0	0	0	0	0
Total	198	198	472	473	670	671
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 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.

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 2024 zwischen 15 und 25 Monaten (Vorjahr: zwischen 27 und 37 Monaten) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 1.02 bis 1.05 Prozent p. a. (Vorjahr: 1.02 bis 1.05 %).

Die Restlaufzeiten der variablen Hypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2024 maximal 0 Monate (Vorjahr: 3 Monate) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 2.01 Prozent p. a. (Vorjahr: 2.51 %). 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 2024 zwischen 0 und 88 Monaten (Vorjahr: zwischen 6 und 110 Monaten) bei Zinssätzen von 1.05 bis 1.80 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.81 bis 1.80 %).

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