

Vergütungsbericht

59	Brief an unsere Aktionäre	74	Vergütung der Geschäftsleitung
61	Vergütungsphilosophie und Verknüpfung mit der Strategie	74	Vergütungssystem
65	Governance	78	Effektive Vergütung (geprüfte Angaben)
66	Say-on-pay-Anträge an die Generalversammlung 2019	81	Bestände in Aktien und Optionen (geprüfte Angaben)
68	Nomination and Compensation Committee	81	Organdarlehen (geprüfte Angaben)
68	Benchmarks	82	Vergütung der weiteren Mitarbeitenden
69	Bonuspool	82	Vergütungssystem
69	Bonuszuteilung	83	Fragen und Antworten
69	Externe Berater	85	Bericht der Revisionsstelle
70	Periodische Überprüfung des Systems		
70	Kontrollwechselklauseln		
70	Kündigungsfristen und Severance Agreements		
70	Organdarlehen		
71	Vergütung des Verwaltungsrates		
71	Vergütungssystem		
72	Effektive Vergütung (geprüfte Angaben)		
73	Bestände in Aktien und Optionen (geprüfte Angaben)		
73	Organdarlehen (geprüfte Angaben)		

«Driven by an ownership mindset, we stand for empowerment and personal responsibility»



Bruno Basler
Vorsitzender des Nomination and Compensation Committee

Unsere Vergütungspolitik steht im Einklang mit unserer Corporate Essence und ihren Kernwerten. Seit 2004 unterstützt unser Vergütungssystem eigenverantwortliche, unternehmerisch handelnde und vorausschauende Mitarbeitende, die unsere Kunden ins Zentrum stellen.

Brief an unsere Aktionäre

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Bei Vontobel gestalten wir die Zukunft selbst. Wir schaffen Chancen und verfolgen diese entschlossen. Wir beherrschen, was wir tun – und tun nur, was wir beherrschen. So bringen wir unsere Kunden weiter.

Unsere Vergütungspolitik steht im Einklang mit unserer Corporate Essence und ihren Kernwerten. Seit 2004 unterstützt unser Vergütungssystem eigenverantwortliche, unternehmerisch handelnde und vorausschauende Mitarbeitende, die den Kunden ins Zentrum stellen. Diese langfristige Konstanz und Berechenbarkeit des Vergütungssystems ist aussergewöhnlich wertvoll und hat sich für alle Anspruchsgruppen von Vontobel bewährt.

Unser Vergütungssystem unterstützt insbesondere die Teilnahme aller Mitarbeitenden an unserem Aktienbeteiligungsplan. Das fördert das unternehmerische, umsichtige und langfristige Denken und Handeln aller Mitarbeitenden und Führungskräfte. Mittlerweile nehmen über 50% aller Mitarbeitenden von Vontobel daran teil. Die Mitglieder der Geschäftsleitung hielten Ende 2018 durchschnittlich mehr als das 10-fache ihres Basis-Jahressalärs in Vontobel Aktien. Ausserdem sind sowohl unser Vergütungssystem als auch die individuellen Vergütungen konsequent auf den Grundsatz «Pay for Performance» ausgerichtet: Steigt die finanzielle Wertschöpfung von Vontobel, steigen im Durchschnitt die Vergütungen. Und sinkt die Wertschöpfung, sinken auch die Vergütungen. «Pay for Performance» bedeutet auch, dass bei Vontobel ein relativ hoher Anteil der Gesamtvergütung variabel ist. Vorteil hiervon ist, dass sich unsere Personalkosten über die letzten 15 Jahre trotz sehr unterschiedlicher Geschäftszyklen relativ zum Betriebsertrag recht konstant verhalten und im Durchschnitt etwa 50% betragen haben. Mit Blick auf den Reingewinn, die Dividende und die Investitionskraft von Vontobel reduziert das die Volatilität und ermöglicht dadurch eine stetigere Politik.

Schliesslich unterstützt uns unser Vergütungssystem, die bestgeeigneten und zur Kultur von Vontobel passende Talente zu rekrutieren, zu entwickeln und zu halten. In der Rekrutierung setzen wir auf integrale Persönlichkeiten, die zu Vontobel passen und unsere Kultur schätzen. Ein Schwergewicht setzen wir hierbei auf Talente, die an ihren Erfolg bei und mit Vontobel glauben und darum auch gewillt sind, unternehmerisches Risiko zu tragen und zu einem im Marktvergleich manchmal tieferen Basissalär zu starten. Im Erfolgsfall und bei langfristiger guter Leistung entwickeln sich unsere Vergütungen zusammen mit dem Aktienbeteiligungsprogramm im oder leicht über dem

Markt. Das ist im Interesse von Vontobel, um die besten Leistungsträgerinnen und -träger nicht nur zu gewinnen, sondern auch halten zu können.

Dialog mit unseren Investoren

Unsere Investoren haben Denkanstösse zu unserer aktuellen Vergütungspolitik angebracht. Wir haben alle Anregungen sorgfältig geprüft und – soweit möglich und für unser Unternehmen sinnvoll – aufgenommen und umgesetzt. So sind wir unter anderem dem Anliegen nach erhöhter Transparenz nachgekommen und geben so detailliert wie möglich Auskunft über die Leistungsbeurteilung der Geschäftsleitung. Unsere Basissaläre wie auch unsere jährlichen variablen Vergütungen unterliegen den sorgfältig vorbereiteten Entscheidungen unserer Führungsgremien. Einzig unser Long Term Incentive Programm mit den Performance Shares ist rein formelgebunden und theoretisch nach oben offen. Aus diesem Grunde haben wir uns entschieden, für die Mitglieder der Geschäftsleitung ab dem Jahr 2019 einen Cap von 250% auf dem Multiplikator zur Ermittlung der Performance Shares einzuführen.

Pay-for-performance

Vontobel blickt zufrieden auf das Geschäftsjahr 2018 zurück. Dies spiegelt sich im vorliegendem Resultat. So hat Vontobel mit CHF 232.2 Millionen das Vorjahreskonzernergebnis um 11 Prozent übertroffen. Auf bereinigter Basis belief es sich auf CHF 249.2 Millionen, eine Steigerung von 14 Prozent. Auch bei dem angestrebten Profitabilitätsziel ist Vontobel auf gutem Weg. Dabei hatten wir im Zuge der Akquisition von Notenstein La Roche die Rentabilitätsziele bis 2020 gegenüber der ursprünglichen Planung auf ein angesichts der heutigen Marktlage anspruchsvolles Niveau angehoben. Das erfolgreiche Geschäftsjahr untermauert unsere Fähigkeit, auch in einem anspruchsvollen Umfeld wachsen zu können. Dank unseres besonderen Kundenfokus und unserer Expertise sind wir auch im zurückliegenden Geschäftsjahr in allen Geschäftsbereichen aus eigener Kraft gewachsen. Wir haben Marktanteile in unserem Heimmarkt Schweiz und internationalen Zielmärkten hinzugewonnen. Und wir haben neue Geschäftsmöglichkeiten erfolgreich erschlossen. Darüber hinaus bauten wir unsere künftige Wachstumsbasis durch gezielte Transaktionen, wie die Akquisition von Notenstein La Roche und des US-Wealth Management Portfolios von Lombard Odier, aus. Die vorgeschlagene Gesamtvergütung der Geschäftsleitung nimmt – unter Annahme der Genehmigung durch die Generalversammlung – im Hinblick auf den erfolgreichen Geschäftsgang im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozent zu. Dieser Zuwachs liegt unter dem Wachstum des adjustierten Geschäftserfolgs. Damit wird der angemessenen Verteilung der Wertschöpfung zwischen den Anspruchsgruppen Rechnung getragen.

Mit der vorgeschlagenen ordentlichen Dividende von CHF 2.10 bietet Vontobel seinen Aktionären eine attraktive Dividendenrendite von 4.2 Prozent. Die im Unternehmen zurückbehaltenen Gewinne stärken das Eigenkapital, ermöglichen Investitionen in zukünftiges organisches Wachstum und bieten darüber hinaus zusätzliche finanzielle Flexibilität für allfällige Akquisitionen. Die über die letzten Jahre gestiegene Profitabilität hat in der Performanceperiode von 2016 bis 2018 zu einem kräftigen Anstieg der Eigenkapitalrendite geführt. Die durchschnittliche Eigenkapitalrendite in diesen drei Jahren liegt bei 14.7 Prozent und damit deutlich über der Zielrendite von 12 Prozent und den Eigenkapitalkosten von rund 10%. Die durchschnittliche BIZ-Total Capital Ratio beträgt solide 18.8 Prozent. Dementsprechend liegt der Multiplikator für die Performance-Aktien aus dem Bonus 2015, welche im Frühjahr 2019 zugeteilt werden, bei 123 Prozent.

Say-on-pay

An der Generalversammlung im Jahr 2018 wurden von unseren Aktionären alle vorgeschlagenen Vergütungen gutgeheissen. Die Zustimmung zur fixen Vergütung des Verwaltungsrates lag bei 95 Prozent. Die beantragte fixe Vergütung der Geschäftsleitung wurde zu 99 Prozent gutgeheissen, der beantragte Bonus zu 97 Prozent. An der Generalversammlung 2019 werden Sie, sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, erneut prospektiv über die fixen Vergütungen und retrospektiv über die variablen Vergütungen abstimmen. Wir werden Ihnen unter anderem zwei Änderungen von Fixvergütungen ab 2019 beantragen.

Erstens geht es um die Erhöhung der Vergütung der Verwaltungsräte um je CHF 30'000.- pro Jahr. Vontobel hat sich in seinen Geschäftsfeldern kontinuierlich weiterentwickelt und ist dabei auch grösser und internationaler geworden. Und zudem sind die Anforderungen an die Verwaltungsräte sowohl zeitlich, inhaltlich wie auch bzgl. der von Ihnen getragenen Verantwortung gestiegen. Wir erachten diese Erhöhung von durchschnittlich 15% als angemessen, auch da wir die Vergütung der Verwaltungsräte de facto seit 2002 nicht erhöht haben.

Zweitens werden wir Ihnen beantragen, den Fixanteil der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung mit Wirkung ab Mitte 2019 um 32% zu erhöhen. Zudem wird dann die Bonuszuteilung 2019 (Antrag GV 2020) angepasst, so dass dies – ceteris paribus – einer Anteilsverschiebung zu Gunsten der fixen Vergütung, nicht aber einer Erhöhung der Gesamtvergütung entspricht. Diese Anpassung der Fixsaläre ist sowohl im Innen- wie auch im Aussenvergleich angezeigt und verändert unsere Vergütungspolitik nicht substantiell. Bei Vontobel stimmen Sie über effektive Beträge ab. Damit behalten Sie die volle Kontrolle über die

ausbezahlten Vergütungen. Wir bitten Sie auch an der Generalversammlung vom 2. April 2019 um Ihre Zustimmung.

Ausblick

Um auch künftig bestmögliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Unternehmens- und Geschäftsentwicklung zu schaffen, werden Verwaltungsrat und Geschäftsleitung die eingeschlagene Strategie wie bisher periodisch überprüfen, wo nötig anpassen und vor allem umsetzen. Dabei sind wir uns den künftigen Herausforderungen durch ein sich wandelndes Umfeld bewusst. Die Investitionen der Vergangenheit zahlen sich aus. Wir haben in den zurückliegenden Jahren gezielt in unsere Talente, eine leistungsfähige Technologie und eine starke Marke investiert und werden dies unternehmerisch auch in Zukunft tun. Wir denken vom Kunden aus und handeln auch so. Wir werden unser Wissen noch stärker als bisher mit Hilfe der digitalen Möglichkeiten für unsere Kunden nutzen und so das bestmögliche Kundenerlebnis schaffen. Gepaart mit unserer Produktqualität ist dies die Basis für unser weiteres profitables Wachstum aus eigener Kraft.

Im Namen von Vontobel und den Mitgliedern des Nomination and Compensation Committee danke ich Ihnen für Ihr Vertrauen und Ihre Unterstützung – aber auch für Ihre positiven wie kritischen Meinungsäusserungen, die wir alle sehr schätzen und als wertvoll erachten.

Bruno Basler



Vorsitzender des Nomination
and Compensation Committee.

Vergütungsphilosophie und Verknüpfung mit der Strategie

Einführung

Vontobel ist ein global agierender Finanzexperte mit schweizerischen Wurzeln. Wir bekennen uns zu einem langfristigen Engagement für unsere Mitarbeitenden sowie unsere Aktionärinnen und Aktionäre. Wir fördern Unternehmergeist und bestärken unsere Mitarbeitenden darin, Verantwortung für ihre Arbeit zu übernehmen und sich bietende Chancen zu nutzen. Unsere Philosophie umfasst die Pflege einer leistungsorientierten Unternehmenskultur, die Förderung von Teamarbeit und einen besonnenen Umgang mit Risiken. Zudem ermutigen wir jede einzelne Person, ihre eigenen Ansichten zu äussern, selbst wenn diese nicht der allgemeinen Haltung entsprechen.

Wir sind der festen Überzeugung, dass jeder einzelne Mitarbeitende einen bedeutenden Beitrag zur Schaffung des Vontobel-Erlebnisses leistet. Eine angemessene und gerechte Vergütung unserer Mitarbeitenden und die Einhaltung lokaler aufsichtsrechtlicher Vorschriften in den Märkten, in denen wir tätig sind, stellen bedeutende Elemente unserer Strategie dar.

Wir billigen keinerlei Form der Diskriminierung. Sämtliche unserer Entscheidungen rund um das Arbeitsverhältnis, einschliesslich Entscheidungen zur Vergütung, beruhen auf den Qualifikationen, der Leistung und dem Verhalten der Person oder auf anderen objektiven berechtigten unternehmerischen Überlegungen.

Verknüpfung zwischen den Unternehmenswerten von Vontobel und dem Vergütungssystem

Wir sind bestrebt, unsere Geschäftstätigkeit verantwortungsvoll und auf der Grundlage konkreter Werte zu führen. Unser Ziel besteht darin, für unsere Kunden durch die Nutzung von Chancen entscheidende Vorteile zu generieren. Dieses Ziel wollen wir auch durch eine eigenverantwortliche Gestaltung jedes einzelnen Kundenerlebnisses erreichen. Bei der Umsetzung unseres Ziels und unserer Vision orientieren wir uns an unseren Grundwerten:

Wir verfolgen eine verantwortungsvolle Grundhaltung, durch die wir für unsere Entscheidungen einstehen und Eigenverantwortung übernehmen.

Die Übernahme von Verantwortung nimmt in unserem Vergütungssystem einen bedeutenden Stellenwert ein. Wir würdigen daher in unseren Leistungsbeurteilungskriterien bewusst solche Verhaltensweisen, die der gewünschten verantwortungsvollen Grundhaltung entsprechen. Darüber hinaus stellt der Besitz von Aktien einen wesentlichen Bestandteil unserer Anreizsysteme dar.

Wir begrüssen eigenständiges Denken, um uns optimal für die Zukunft aufzustellen. Dazu fördern wir Kreativität, um Erkenntnisse zu gewinnen, aus denen sich Chancen entwickeln, die spürbare Veränderungen bewirken.

Wir halten unsere Mitarbeitenden dazu an, sowohl die langfristigen Auswirkungen ihrer Entscheidungen als auch die Nachhaltigkeit der erzielten Ergebnisse zu berücksichtigen. Variable Prämien legen wir auf der Grundlage langfristiger Kennzahlen fest. Ausserdem fördern wir diesen Weitblick zusätzlich über den hohen Stellenwert des Aktienbesitzes bei Vontobel.

Mit zielbewusster Leistungsbereitschaft bleiben wir in einer vom Wandel geprägten Welt auf Kurs. Wir sind entschlossen, Hindernisse zu überwinden, um unseren Kunden einen Vorsprung zu verschaffen. Wir arbeiten fortwährend an uns und entwickeln uns weiter, um stets noch bessere Arbeit zu leisten.

Wir fördern diese Einstellung bei unseren Mitarbeitenden durch nichtfinanzielle Leistungsbeurteilungskriterien.

Verknüpfung zwischen der Strategie von Vontobel und unseren Vergütungsgrundsätzen

Alle Mitarbeitenden von Vontobel sollen Anerkennung für ihr Engagement und ihren Einsatz erhalten. Aus diesem Grund verknüpfen unsere Vergütungsgrundsätze die strategischen Prioritäten von Vontobel mit dem Gesamtvergütungspaket jeder einzelnen Person:

Strategische Prioritäten

1. Deliver the unique Vontobel experience
2. Empower people
3. Create brand excitement
4. Boost growth and market share
5. Drive efficiency

Vergütungsgrundsätze

Vontobel hat folgende Vergütungsgrundsätze aufgestellt:

- Leistungsabhängige Vergütung: Vontobel hat ein umfassendes Gesamtvergütungssystem, das Leistungsbereitschaft würdigt.
- Förderung der Unternehmenskultur: Vontobel fördert eine verantwortungsvolle und mutige Grundhaltung und pflegt eine leistungs- und teamorientierte Unternehmenskultur.
- Einheitlichkeit und langfristige Ausrichtung: Vontobel berücksichtigt die langfristigen Interessen von Kunden, Mitarbeitenden, Aktionärinnen und Aktionären sowie des Unternehmens.
- Wettbewerbsfähigkeit: Vontobel bietet eine marktgerechte Vergütung, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.
- Regelkonformität: Vontobel setzt alles daran, dass gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorschriften eingehalten werden. Wir fördern Risikobewusstsein und beugen Interessenkonflikten vor.

Grundsatz der «leistungsabhängigen Vergütung»

Das Vergütungssystem ist so konzipiert, dass die Mitarbeitenden aller Unternehmensebenen motiviert werden. Und es ist darauf ausgerichtet, Anreize für die künftige Performance zu schaffen, ohne zu übermässiger Risikobereitschaft zu verleiten. Der Grundsatz der «leistungsabhängigen Vergütung» bildet hierbei den Kern des Gesamtvergütungssystems von Vontobel. Wir würdigen hiermit ausgezeichnete Leistungen unserer Mitarbeitenden und Beiträge zum langfristigen Erfolg von Vontobel.

Wir legen der leistungsabhängigen Vergütung folgende Leitlinien zugrunde:

- Wir stellen einen engen Zusammenhang zwischen der Gesamtvergütung und der Leistung des Unternehmens sowie der einzelnen Person im jeweiligen Jahr her.
- Wir entlohnen die Leistung anhand von variablen Vergütungselementen, da sie ebenfalls von vielfältigen Faktoren abhängt und somit selbst variabel ist.
- Wir schaffen Anreize für richtiges Verhalten und belohnen jene Mitarbeitenden, die das Vontobel-Erlebnis umsetzen.
- Wir entrichten keine Boni im Falle einer Kündigung oder bei Fehlverhalten.

Finanzielle Elemente des Vergütungssystems

Wir sind bestrebt, jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Gesamtvergütungspaket zu bieten, das fair, marktgerecht, zukunftsorientiert und auf die jeweilige Rolle zugeschnitten ist. Die allgemeine Vergütungshöhe entspricht den Marktpraktiken und ist an die operative Ertragskraft von Vontobel geknüpft. Die genaue Struktur richtet sich zwar nach der Funktion und dem Einsatzort der jeweiligen Person, allgemein besteht das Gesamtvergütungspaket jedoch aus festen und variablen Elementen sowie Sozialleistungen.

Grundgehalt

Das feste Grundgehalt bildet die Basis des Gesamtvergütungspakets jeder Person. Das Grundgehalt dient zur Gewährleistung eines soliden, festen Einkommens, das der jeweiligen Funktion entspricht.

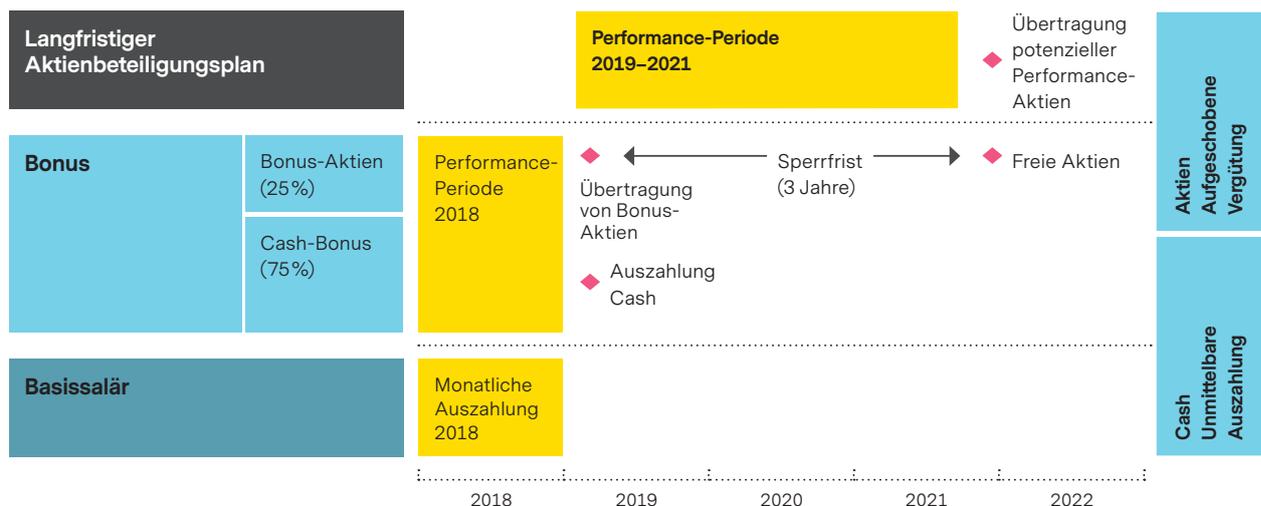
Variable Vergütung

Die variable Vergütung soll die Mitarbeitenden dazu motivieren, langfristig nach herausragender Leistung zu streben. Die variable Komponente setzt sich aus Bonusleistungen (Barzahlungen oder Aufschub) und langfristigen Anreizen zusammen. Die variable Vergütung beruht auf der Leistung von der Konzernebene über die Geschäftsbereichs- und Unternehmensebene bis hin zur Leistung der einzelnen Person.

Verschiedene Hauptziele beeinflussen die variable Vergütung:

- Gewinnung und Bindung der höchstqualifizierten Fachkräfte
- Förderung der Werte von Vontobel
- Gewährleistung der Einhaltung externer Vorschriften
- Gewährleistung der Finanzierbarkeit für das Unternehmen

Zur Illustration sind hier die Elemente der Vergütung der Mitarbeitenden zusammengefasst:



Bonus

Wir sind bestrebt, jenen Mitarbeitenden Anerkennung zu bieten, die hervorragende Ergebnisse erzielen und sich für unsere Unternehmensziele einsetzen. Bei dem Bonus handelt es sich um eine kurzfristige Prämie, die den Mitarbeitenden Anerkennung für ihren Einsatz im Laufe des Geschäftsjahrs zollt. In der Regel wird dieser Bonus im ersten Quartal jedes Jahres rückwirkend für das Vorjahr ausgezahlt.

Mitarbeitende, die eine Barprämie erhalten, können entscheiden, ob sie 25 Prozent davon in Bonus-Aktien anlegen möchten. Die Teilnahme ist für die Mitarbeitenden freiwillig, mit Ausnahme jener Personen die zu einer Anlage in Bonus-Aktien verpflichtet sind (zum Beispiel Führungskräfte, Personen mit Funktionen in Bereichen mit hohem Risiko oder Personen, deren Barprämie über dem Schwellenwert liegt). Für jene Mitarbeitende, welche am Long Term Incentive Plan (LTI) teilnehmen, wird ein Teil des Bonus durch ein Investment in gesperrte Bonus-Aktien aufgeschoben. Folglich werden die LTI-Plan-Teilnehmer zu Vontobel Aktionären. Dieser aufgeschobene Bonus ist somit ein zentrales Element unseres Unternehmenswertes, der Übernahme von Verantwortung.

Zur Vermeidung tatsächlicher oder als solche empfundener Interessenkonflikte werden kurzfristige Anreize für Mitarbeitende in Kontrollfunktionen nicht nur anhand finanzieller Messgrößen berechnet, sondern vielmehr auf der Grundlage der Erfüllung funktionspezifischer nichtfinanzieller Kennzahlen.

Long term incentive

Da jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter entscheidend zum Gesamterfolg beiträgt, sind wir der Überzeugung, dass jede Person an unserer langfristigen Wertschöpfung teilhaben sollte. Deshalb haben wir im Jahr 2004 einen Long Term Incentive Plan (LTI) eingerichtet, der Eigenverantwortung, Weitblick und Beharrlichkeit fördert und alle Mitarbeitenden animiert, Höchstleistungen zu erbringen.

Neben der allgemeinen LTI-Regelung wurden verschiedene Versionen dieses Plans eingeführt, um regionalen aufsichtsrechtlichen Anforderungen gerecht zu werden, beispielsweise die Aufnahme von Fondsanlagen in den Plan.

Die Hauptkomponenten aller LTI's von Vontobel bilden Bonus-Aktien und Performance-Aktien:

Bonus-Aktien

Mit den Bonus-Aktien fördern wir die Übernahme von Eigenverantwortung: Die Mitarbeitenden erhalten ihren «Deferred Bonus» in Form von Aktien der Vontobel Holding AG zu einem Vorzugspreis von 80 Prozent des jeweiligen Börsenkurses. Die Aktien gehen zwar unverzüglich in den Besitz der jeweiligen Person über, sie verpflichtet sich jedoch, die Aktien drei Jahre lang zu halten. In diesem Zeitraum hat die Person ein Anrecht auf Dividendenzahlungen.

Performance-Aktien

Mit den Performance-Aktien schaffen wir Anreize für zukünftige Leistungen. Die Mitarbeitenden erhalten mit der Ausgabe der Bonus-Aktien ein Anwartschaftsrecht auf Performance-Aktien, das sie drei Jahre später ausüben können.

nen. Die Performance-Aktien werden den Mitarbeitenden kostenfrei überlassen und es bestehen keinerlei Verkaufsbeschränkungen.

Die Anzahl der Performance-Aktien hängt von der Geschäftsentwicklung von Vontobel während eines Zeitraums von drei Geschäftsjahren ab. Sie richtet sich nach der durchschnittlichen Eigenkapitalrendite und dem durchschnittlichen Risikoprofil (BIZ-Gesamtkapitalquote) von Vontobel. Der Multiplikationsfaktor, der sich aus diesen beiden Parametern ergibt, wird anhand des über den jeweiligen Leistungszeitraum von drei Jahren gebildeten Durchschnitts ermittelt. Dadurch wird gewährleistet, dass eine hohe erzielte Eigenkapitalrendite in Verbindung mit einem geringen Risikoprofil grosszügiger honoriert wird als eine hohe Eigenkapitalrendite in Kombination mit einem hohen Risikoprofil. Für alle LTI-Empfänger ergeben sich somit Vorteile in Form des Vorzugspreises zu dem sie die Aktien erhalten, sowie der auf die Bonus-Aktien bezahlten Dividenden als auch der zusätzlichen, kostenlosen Performance-Aktien.

Da die Anzahl der Performance-Aktien rein formelgebunden ermittelt werden und daher theoretisch nach oben offen sind, haben wir uns entschieden, für dieses einzige nicht in einen diskretionären Governance-Prozess eingebundene Element der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung ab dem Jahr 2019 einen Cap von 250% auf dem Multiplikator zur Ermittlung der Performance-Aktien einzuführen. Die Beschränkung auf die Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgt aus Gründen der Relevanz und des Einflusses auf den Risiko/Rendite-Tradeoff, den dieses Gremium ausübt.

Verknüpfung zwischen den variablen Komponenten und dem Grundsatz der «leistungsabhängigen Vergütung»

Verknüpfung zwischen Bonus und leistungsabhängiger Vergütung

Unser Bonussystem gewährleistet ein hohes Mass an Transparenz und Objektivität, da alle Entscheidungen diesbezüglich auf der Leistung von Vontobel, der jeweiligen Geschäftsbereiche und -einheiten sowie der einzelnen Person im Geschäftsjahr beruhen. Demnach hängt die Barprämie jeder einzelnen Person vollkommen von der Leistung ab, die diese Einheiten im Laufe des Geschäftsjahres erzielt haben.

Verknüpfung zwischen Aktienplänen und leistungsabhängiger Vergütung

Dadurch, dass der Bonus in Vontobel Aktien investiert werden kann und somit ein Aufschub der Prämie stattfindet, ist der Gewinn aus dieser Investition sowohl mit der Leistung jeder einzelnen Person als auch mit dem Geschäftsergebnis von Vontobel eng verwoben. Da die Mitarbeitenden ihre Aktien drei Jahre lang nicht verkaufen können (sogenannte «gesperrte Aktien»), richtet sich der tatsächlich von ihnen erzielte Gewinn nach der Entwicklung des Aktienkurses. Zudem verändert sich die Anzahl der zusätzlichen Performance-Aktien in Abhängigkeit der Geschäftsentwicklung von Vontobel. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Erfolg jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters in doppeltem Masse von einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung abhängt.

		DISKRETIONÄRER, INDIVIDUELLER BONUS	GESPERRTE BONUS-AKTIEN	PERFORMANCE-AKTIEN
Performance	Individuell	✓	✓	✓
	Geschäftsbereiche, Einheiten	✓	✓	✓
Zeithorizont	Zurückschauend Vergütung für erbrachte Leistung	✓	✓	
	Vorwärtsschauend Investition in die zukünftige Entwicklung des Unternehmens		✓	✓

Governance

Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften

Wir setzen alles daran, uns jederzeit und in allen Regionen, in denen wir tätig sind, regelkonform zu verhalten. Aufgrund der Vielzahl an Ländern, in denen Vontobel präsent ist, müssen zahlreiche verschiedene Rahmenregelungen für die Vergütung berücksichtigt werden. Beispielsweise befolgen wir in der EU die AIFMD-, UCITS-, CRD-IV- und MiFID-Richtlinie und in der Schweiz die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Darüber hinaus haben wir uns freiwillig entschlossen, den Vergütungsgrundsätzen der FINMA zu folgen, um den bewährten Marktgepflogenheiten zu entsprechen.

Der Verwaltungsrat gewährleistet die Einhaltung der Vergütungsgrundsätze von Vontobel. Wir befolgen stets alle geltenden Vorschriften und übertreffen in den Hauptregionen die Mindestanforderungen sogar. Zudem achtet der Verwaltungsrat darauf, dass sich für Vontobel durch unsere Vergütungsrichtlinie und die Höhe der ausgerichteten Vergütung keine unzumutbaren Risiken ergeben.

Aufgrund des individuellen Charakters der Vorschriften, die auf die verschiedenen Unternehmen von Vontobel Anwendung finden, gelten möglicherweise unter dem Dach dieser allgemeinen Richtlinie lokale Richtlinien, die unter Umständen anzupassen sind, wenn sich die aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen ändern.

Verantwortung für das Vergütungssystem von Vontobel

Die Kontrollaufgaben und -verantwortlichkeiten sind klar definiert und innerhalb des Unternehmens aufgeteilt:

- **Aktionärinnen und Aktionäre:** An der Generalversammlung wird über die Gesamtvergütung abgestimmt, die dem Verwaltungsrat (VR) und der Geschäftsleitung zugesprochen wird. Zudem werden in der Generalversammlung die Mitglieder des Nomination & Compensation Committee (NCC) gewählt.
- **Externe Prüfer:** Die externen Prüfer überprüfen die Abschlüsse, einschliesslich der Angaben rund um die Vergütung, die im Jahresabschluss veröffentlicht werden.
- **Verwaltungsrat (VR):** Der VR überträgt dem Nomination & Compensation Committee (NCC) ausgewählte Aufgaben, überwacht alle Sachverhalte rund um die Vergütung und hat die endgültige Entscheidungsgewalt. Der VR trägt die oberste Verantwortung für die Vergütungsrichtlinie und deren Umsetzung.
- **Nomination & Compensation Committee (NCC):** Das NCC überwacht alle Bereiche des Gesamtvergütungssystems von Vontobel. Im Dezember legt das NCC dem VR die jährliche Bonussumme vor. Zudem steht er im Jahresverlauf mit den Führungskräften im ständigen Dialog bezüglich der gewährten Gesamtvergütung.
- **Geschäftsleitung:** Der CEO unterbreitet dem NCC jedes Jahr einen Vorschlag zur Vergütung der Geschäftsleitung.
- **Interne Revision:** Die interne Revision dient dazu, die Integrität des gesamten Verfahrens zu fördern und zu gewährleisten, dass dieses Verfahren umfassend und für die Grösse und Komplexität des Unternehmens angemessen ist. Eines der Ziele der internen Revision besteht in der Überwachung dahingehend, dass im Rahmen des Vergütungssystems keine Anreize festgelegt werden, die zu Interessenkonflikten führen könnten. Deshalb agiert die interne Revision vollkommen unabhängig und ist dem Verwaltungsrat oder dessen Ausschüssen direkt unterstellt.
- **Kontrollfunktionen:** Das Personal- und Finanzwesen, der Risiko- und Revisionsausschuss und andere Kontrollfunktionen sind in die Überwachung, Erarbeitung und Vergabe von Anreizen für die Mitarbeitenden eingebunden.
- **Bereichsleitungen:** Die Führungskräfte jedes Geschäftsbereichs und jeder Geschäftseinheit haben ein Mitspracherecht beim Gesamtvergütungspaket der einzelnen Mitarbeitenden, einschliesslich der Zuteilung der variablen Vergütung. Es werden fortlaufende Beurteilungen und jährliche Gesamtbewertungen durchgeführt.
- **Direkte Vorgesetzte:** Die direkten Vorgesetzten bieten den Mitarbeitenden Unterstützung und Orientierung und teilen ihnen die Entscheidungen mit. Die für Gehaltsfragen zuständigen Führungskräfte nehmen eine massgebliche Rolle bei Gehaltsgesprächen ein und schlagen Bonuszahlungen vor.
- **Einzelne Mitarbeitende:** Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist zusammen mit der direkten Führungskraft dafür verantwortlich, die eigenen Ziele festzulegen und gemäss dem Vontobel-Erlebnis zu handeln. Die einzelne Person holt regelmässig Feedback ein und pflegt einen fortlaufenden Dialog über die persönliche Entwicklung.

Say-on-pay-Anträge an die Generalversammlung 2019

Übersicht über die für die Vergütung verantwortlichen Instanzen sowie die Entschädigungsabläufe

Die Gesamtverantwortung für die Personalpolitik und damit auch die Vergütungspolitik obliegt dem Verwaltungsrat. Das Nomination and Compensation Committee

(NCC) unterstützt den Verwaltungsrat hinsichtlich der Festlegung der Vergütungsgrundsätze und der Vergütungsstrategie von Vontobel. Das NCC überwacht die Vergütung des Verwaltungsrates und des Verwaltungsratspräsidenten, der Mitglieder der Geschäftsleitung und des CEO sowie die grundsätzlichen Elemente der Vergütung sämtlicher Mitarbeitenden von Vontobel.

VERGÜTUNGSEMPFÄNGER	ANTRAG DURCH	ENTSCHEID ÜBER ANTRAG AN DIE GENERALVERSAMMLUNG	GENEHMIGUNG AN DER GENERALVERSAMMLUNG
Verwaltungsrat	NCC	VR	Aktionäre
Verwaltungsratspräsident	NCC	VR	Aktionäre
Mitglieder der Geschäftsleitung	CEO	NCC	Aktionäre
CEO	VRP	NCC	Aktionäre

In Übereinstimmung mit den Statuten der Vontobel Holding AG (siehe Artikel 31: www.vontobel.com/statuten) und der Schweizer Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) weist Vontobel die den Mitgliedern des Verwaltungsrates und den Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte Vergütung aus und bringt sie zur Abstimmung an der Generalversammlung.

Der Verwaltungsrat unterbreitet der Generalversammlung vom 2. April 2019 folgende Abstimmungen zur Vergütung:

Abstimmungen zur Vergütung

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018			Vergütungssystem und Governance			
Maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für die kommende Amtsdauer				Vergütungsperiode		
Mehrbetrag für Performance-Aktien des Verwaltungsratspräsidenten, die sich auf die Bonus-Aktien für 2015 (genehmigt an der GV 2016) beziehen und 2019 zugeteilt werden.	Performanceperiode					
Maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2019 bis 30. Juni 2020				Vergütungsperiode		
Maximale Gesamtsumme der erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr			Performanceperiode			
Mehrbetrag für Performance-Aktien der Geschäftsleitung, die sich auf die Bonus-Aktien für 2015 (genehmigt an der GV 2016) beziehen und 2019 zugeteilt werden.	Performanceperiode					
Maximale Gesamtsumme für die Performance-Aktien 2019–2021 der Geschäftsleitung				Performanceperiode		

— = Generalversammlung

Für den Fall, dass an der Generalversammlung 2019 einer oder mehrere Anträge abgelehnt werden, hat der Verwaltungsrat innerhalb von sechs Monaten eine neue Generalversammlung einzuberufen und ihr neue Anträge zur Genehmigung der Vergütungen zu unterbreiten.

Nomination & Compensation Committee (NCC)

Das NCC besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrates, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Der Ausschuss bestand 2018 aus den unabhängigen Verwaltungsräten Bruno Basler (Vorsitzender des NCC), David Cole und Clara C. Streit und dem nicht unabhängigen Verwaltungsrat Björn Wettergren. Björn Wettergren repräsentiert die vierte Generation der Familien Vontobel und de la Cour.

Der Ausschuss pflegt über das ganze Jahr einen intensiven Austausch mit dem Management und hält in der Regel jährlich mindestens vier Sitzungen ab. Jedes Jahr wird der Erreichungsgrad der gruppenweiten Leistungsziele in quantitativer und qualitativer Hinsicht wie auch der Antrag des CEO zur Höhe des variablen Bonuspools für den gesamten Konzern eingehend diskutiert. Bei diesem Traktandum sind jeweils sowohl der CEO und zeitweise auch der Head Corporate Human Resources erläuternd und beratend anwesend. Für die Vergütungsfestlegung des CEO ist dieser selbst nicht anwesend.

Benchmarks

Um Talente zu gewinnen und langfristig halten zu können, ist es notwendig, unter anderem eine wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten. Aus diesem Grund überprüft das NCC die Vergütungen aller Mitarbeitenden einmal pro Jahr. Dabei werden Vergütungsniveau und -struktur ähnlicher Positionen in der Vergleichsgruppe der Finanzindustrie verglichen. Das NCC greift dafür auf Vergleichsdaten aus öffentlich zugänglichen Quellen, auf Angaben von renommierten Marktdatenanbietern sowie auf Informationen aus der Talentrekrutierung zurück. Die Resultate der Vergütungsvergleiche dienen unter anderem als Grundlage für die Bestimmung der individuellen Vergütung.

Nachstehend die aktuelle Vergleichsgruppe für die Beurteilung der Angemessenheit unserer Vergütungen:

Vergleichsgruppe

Schweiz	Credit Suisse, EFG International, GAM, Julius Bär, Lombard Odier, Pictet und UBS
UK	Aberdeen, Ashmore, Henderson und Schroders
USA	Artisan Partners, Lazard und Legg Mason

Bonuspool

Der Bonuspool dient der Finanzierung des Bonus der Geschäftsleitung und der Mitarbeitenden. Der Bonuspool wird anhand des folgenden dreistufigen Prozesses festgelegt:



Vontobel Asset Management in den USA und TwentyFour Asset Management in Grossbritannien verfügen über eigene Vergütungssysteme und erhalten variable Vergütungen ausserhalb des Bonuspools.

Bonuszuteilung

Die Aufteilung des Gesamtbonuspools auf die einzelnen Geschäftsfelder und die Supporteinheiten erfolgt unter Berücksichtigung verschiedener quantitativer und qualitativer Elemente durch den CEO. Innerhalb der Geschäftsbereiche und -einheiten wird der diskretionäre, variable Bonus einer Person ebenfalls anhand quantitativer und qualitativer Bewertungskriterien ermittelt, die für die jeweilige Funktion der Person relevant sind. Zu den quantitativen Komponenten gehören die jeweils aktuelle Rentabilität von Vontobel, die Rentabilität der Geschäftsbereiche und das erreichte Wachstum der Geschäftsbereiche. Darüber hinaus hängt die Bonushöhe massgeblich von den Handlungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Laufe des Jahres ab; besondere Bedeutung kommt hierbei dem verantwortungsvollen Verhalten zu. Der Bonus wird jährlich überprüft und in der Regel im ersten Quartal jeden Jahres ausgezahlt. Der Bonus wird jedes Jahr von den für Gehaltsfragen zuständigen Führungskräften festgelegt und bedarf der Genehmigung durch die Geschäftsleitung.

Externe Berater

Vontobel bezieht Vergleichsdaten von externen Vergütungsberatungsunternehmen wie Willis Towers Watson (vormals Towers Watson) und McLagan (ein Geschäftsbereich von Aon Hewitt) sowie Kienbaum in anonymisierter Form. Diese Informationen bilden gerade auch in einem durch starke Markt- und regulatorische Veränderungen geprägten Umfeld eine wichtige Grundlage.

Für unsere Einheiten im Ausland nehmen wir Beratungsdienstleistungen von Mercer LLC zu Renten- und Sozialleistungen in Anspruch.

Das NCC hat die PricewaterhouseCoopers AG (PwC) mit der Erbringung einer unabhängigen Beratung und Unterstützung in Bezug auf die Überprüfung und Weiterentwicklung unseres Vergütungsmodells sowie auf allgemeine vergütungsbezogene Fragen wie die Veränderung der internationalen Richtlinien und Regelungen beauftragt.

Von den genannten Beratern haben einzelne weitere Mandate innerhalb von Vontobel, aber ausserhalb der Einheit Compensation and Benefits inne.

Periodische Überprüfung des Systems

Das Vergütungsreglement (Aktienbeteiligungsreglement von Vontobel inklusive dazugehörige Broschüre) wurde vom Verwaltungsrat der Vontobel Holding AG am 16. Dezember 2004 genehmigt und ist nach wie vor in unveränderter Form gültig. Das Vergütungssystem wird aus diversen Blickwinkeln jährlich im NCC diskutiert.

Die Basissaläre wie auch die jährliche variable Vergütung unterliegen den sorgfältig vorbereiteten Entscheiden unserer Führungsgremien. Einzig unser Long Term Incentive Programm mit den Performance-Aktien ist rein formelgebunden und theoretisch nach oben offen. Aus diesem Grund hat das NCC im 2018 entschieden, für die Mitglieder der Geschäftsleitung ab dem Jahr 2019 (erstmalig für die Performance Periode 2019 bis 2021) einen Cap von 250% auf dem Multiplikator zur Ermittlung der Performance Aktien einzuführen.

Das NCC hat im Jahr 2016 der Einführung eines «Variable Compensation Agreement» (VCA) für einzelne Mitarbeitende zugestimmt, welches auch die regulatorischen Anforderungen in unseren europäischen Standorten reflektiert. Die Geschäftsleitung ist davon nicht betroffen.

Kontrollwechselklauseln

Die Verträge mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates (inklusive Präsident des Verwaltungsrates) und der Geschäftsleitung (inklusive CEO) sehen keine Vereinbarungen bei Kontrollwechseln, sogenannte Kontrollwechselklauseln, vor. Im Fall eines Kontrollwechsels werden jedoch die Ansprüche aus dem Aktienbeteiligungsplan unmittelbar gewährt, sofern der Plan nicht fortgesetzt werden kann.

Kündigungsfristen und Severance Agreements

Die Vontobel Holding AG oder von ihr kontrollierte Gesellschaften können mit Mitgliedern des Verwaltungsrates unbefristete oder befristete Mandats- oder Arbeitsverträge abschliessen. Die Dauer und Beendigung der Verträge richten sich nach Amtsdauer und Gesetz.

Die Vontobel Holding AG oder von ihr kontrollierte Gesellschaften können mit Mitgliedern der Geschäftsleitung unbefristete oder befristete Arbeitsverträge abschliessen. Befristete Arbeitsverträge haben eine Höchstdauer von einem Jahr. Eine Erneuerung ist zulässig. Unbefristete

Arbeitsverträge haben eine Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten. Die Gesellschaft oder von ihr kontrollierte Gesellschaften können ein Mitglied der Geschäftsleitung im Falle einer Aufhebung des Arbeitsverhältnisses freistellen und/oder eine Aufhebungsvereinbarung abschliessen.

Grundsätzlich sind die Arbeitsverträge der Mitarbeitenden (d.h. auch der Geschäftsleitungsmitglieder) auf maximal sechs Monate kündbar, im Falle des Verwaltungsratspräsidenten jeweils auf einen Kündigungstermin im vierten Quartal eines Jahres. Die Verträge der Verwaltungsratsmitglieder (inklusive Verwaltungsratspräsident) und der Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive CEO) enthalten keine Abgangsentschädigungsklauseln.

Organdarlehen

Die Gesellschaft kann einem Mitglied des Verwaltungsrates und einem Mitglied der Geschäftsleitung Kredite und Darlehen zu marktüblichen Konditionen oder allgemein anwendbaren Mitarbeiterkonditionen bis zu einem Betrag von CHF 50 Millionen gewähren.

Soweit gesetzlich zulässig, kann die Gesellschaft Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung Gerichts- und Anwaltskosten im Zusammenhang mit Klagen, Verfahren oder Untersuchungen zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlicher oder anderer Natur, die in einem Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Pflichten oder der Tatsache stehen, dass sie Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung sind oder waren, bevorschussen.

Vergütung des Verwaltungsrates

Vergütungssystem

Vergütungsgrundsätze

Das Gesetz sowie die Finanzmarktaufsicht legen den Rahmen für das Aufgabenspektrum eines Bankenverwaltungsrates fest. Oberaufsicht und Oberleitung sind unübertragbare und unentziehbare Aufgaben des Verwaltungsrates als Aufsichts- und Gestaltungsrat. Im Vergleich zu ausländischen Verwaltungsräten hat ein Schweizer Verwaltungsrat erweiterte Verantwortungen, Aufgaben und Befugnisse. Der Verwaltungsrat von Vontobel soll die Oberleitung und Oberaufsicht uneingeschränkt wahrnehmen können. Darüber hinaus soll er ein glaubhaftes Gegengewicht zur Geschäftsleitung bilden und unabhängig agieren können. Darauf basierend hat Vontobel folgende Vergütungsgrundsätze für seine Verwaltungsräte definiert:

- Marktgerechte Vergütungen, welche den Kompetenzen, Erfahrungen und Wertbeiträgen der Verwaltungsräte entsprechen
- Ausschliesslich fixe Vergütungen
- Partizipation am langfristigen Erfolg des Unternehmens mittels Aktienbeteiligung

Die jeweils der Generalversammlung vorgeschlagene Vergütung liegt im Ermessen des Verwaltungsrates.

Elemente der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates setzt sich wie folgt zusammen:

ELEMENTE DER VERGÜTUNG

ELEMENTE DER VERGÜTUNG		
Fixes Honorar	50% in bar	Das fixe Honorar für das Verwaltungsratsmandat der Vontobel Holding AG wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien ausbezahlt.
	50% in Aktien	Die Zuteilung von Aktien mit einer dreijährigen Sperrfrist bringt einen langfristigen Leistungsanreiz mit sich, der zu einer Angleichung mit den Aktionärsinteressen führt. Die Verwaltungsräte partizipieren somit am langfristigen Erfolg und der langfristigen Entwicklung der Vontobel-Aktie. Die Aktien werden zu einem Anrechnungswert von 80% des Durchschnittskurses des Monats Dezember des Vorjahres, in dem die Auszahlung erfolgt, zugeteilt. Diese Aktien dürfen während der Sperrfrist weder veräussert, belehnt noch übertragen werden.
Weitere Honorare	100% in bar	Das Honorar für das Verwaltungsratsmandat in der von der Vontobel Holding AG kontrollierten Bank Vontobel AG und die Tageshonorare/ Sitzungsgelder sowie Spesen werden zu 100% in bar abgegolten.
Pensionszahlungen (nur für den Verwaltungsratspräsidenten)		Der Präsident des Verwaltungsrates verfügt über ein ordentliches Anstellungsverhältnis in der Schweiz, weswegen er wie alle anderen Mitarbeitenden die gesetzlich vorgeschriebenen Pensionskassenleistungen erhält. Die anderen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine Pensionskassenleistungen.

Aufgaben und Rollen

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat legt die Geschäftsstrategie fest und erlässt die Leitsätze zur Unternehmenskultur. Er genehmigt das Rahmenkonzept für das konzernweite Risikomanagement und trägt die Verantwortung für die Reglementierung, Einrichtung und Überwachung eines wirksamen Risikomanagements sowie die Steuerung der Gesamtrisiken. Er ist ausserdem verantwortlich für eine angemessene Unternehmensorganisation und trägt die oberste Verantwortung für die finanzielle Lage und Entwicklung und für die angemessene Ausstattung mit personellen und weiteren Ressourcen (z.B. Infrastruktur, IT) sowie die Personal- und Vergütungspolitik. Der Verwaltungsrat übt die Oberaufsicht über die Geschäftsleitung aus und ist unter anderem verantwortlich für ein geeignetes Risiko- und Kontrollumfeld innerhalb des Unternehmens. Auf diese Weise prägt er die Strategie, Struktur und Kultur von Vontobel entscheidend mit. Um diese Aufgaben glaubhaft wahrnehmen und von der Geschäftsleitung unabhängig agieren zu können, muss er aus kompetenten und erfahrenen Verwaltungsräten unter Sicherstellung einer angemessenen Diversität zusammengesetzt sein.

Verwaltungsratspräsident

Der Verwaltungsratspräsident übt den Vorsitz über das Gesamtgremium aus und vertritt den Verwaltungsrat nach innen und aussen. Er prägt die Strategie, Kommunikation und Kultur von Vontobel massgeblich mit. Vontobel verfügt über einen starken und erfahrenen Verwaltungsratspräsidenten, der im Verwaltungsrat eine zentrale Rolle spielt. Seine Vergütung wurde 2015 auf CHF 2.5 Mio. angesetzt, was im mehrjährigen Durchschnitt dem Niveau eines Geschäftsleitungsmitgliedes entspricht. Als Präsident des Verwaltungsrats der Schweizerischen Bankiervereinigung nimmt er zudem eine für den Finanzplatz Schweiz verantwortungsvolle Position ein.

Die jeweils an der Generalversammlung beantragte fixe Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates inklusive Verwaltungsratspräsident für die kommende Amtsdauer beinhaltet jeweils eine Reserve für folgende übrige Vergütungen: Arbeitgeberbeiträge der Pensions- und Zusatzkasse sowie Tageshonorare und Sitzungsgelder. Nicht in dem der Abstimmung zugrunde liegenden Betrag enthalten sind die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (AHV, ALV, IV) sowie zusätzliche Beratungshonorare, die nichts mit der Funktion als Verwaltungsratsmitglied zu tun haben und im Geschäftsbericht gesondert ausgewiesen werden.

Effektive Vergütung (geprüfte Angaben)

Entschädigung für das Geschäftsjahr

Für das Geschäftsjahr 2018 wurde an die Mitglieder des Verwaltungsrates eine Entschädigung von insgesamt CHF 4.3 Mio. (Vorjahr CHF 4.2 Mio.) entrichtet. Hiervon wurden CHF 2.6 Mio. in bar ausbezahlt und CHF 1.7 Mio. als aktienbasierte Vergütungen.

Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates für das Geschäftsjahr (gemäss OR Art. 663b^{bis})

NAME	FUNKTION	ENTSCHÄDIGUNG			31.12.2018	31.12.2017
		IN BAR CHF 1'000	IN AKTIEN ¹ CHF 1'000	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN CHF 1'000	TOTAL FIXE VERGÜTUNG CHF 1'000	TOTAL FIXE VERGÜTUNG CHF 1'000
Herbert J. Scheidt ²	Präsident	1'250.0	1'250.0	115.0 ³	2'615.0	2'615.0
Dr. Frank Schneuwlin	Vizepräsident	220.4	50.0	0.0	270.4	252.8
Bruno Basler	Mitglied	172.8	50.0	0.0	222.8	201.4
Dr. Maja Baumann	Mitglied	149.9	50.0	0.0	199.9	185.3
Dr. Elisabeth Bourqui	Mitglied	145.3	50.0	0.0	195.3	198.4
David Cole	Mitglied	143.0	50.0	0.0	193.0	173.5
Stefan Loacker ⁴	Mitglied	114.7	35.4	0.0	150.1	0.0
Nicolas Oltramare ⁵	Mitglied	37.1	14.6	0.0	51.7	195.8
Clara C. Streit	Mitglied	143.8	50.0	0.0	193.8	174.3
Björn Wettergren	Mitglied	143.8	50.0	0.0	193.8	173.5
Total		2'520.8	1'650.0	115.0	4'285.8	4'170.0

1 Zuteilung von Aktien der Vontobel Holding AG, welche einer dreijährigen Sperrfrist unterliegen, während der sie nicht veräussert werden können.

2 Herbert J. Scheidt hat im Berichtsjahr für Verwaltungsratsmandate ausserhalb der Gesellschaft, die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bei der Gesellschaft wahrnimmt, Honorare im Gesamtbetrag von CHF 105'833 (Vorjahr CHF 160'000) erhalten.

3 Beiträge an die Personalvorsorgeeinrichtungen

4 Ab 18. April 2018

5 Bis 18. April 2018

Übertragung von Performance-Aktien aus früheren Jahren

Die Anwartschaften auf Performance-Aktien für den Verwaltungsratspräsidenten resultieren aus seinem bis zur Generalversammlung am 19. April 2015 gültigen Vergütungsprogramm und stehen nicht im Zusammenhang mit der aktuell direkt zugesprochenen Vergütung. Eine letzte potentielle Zuteilung von Performance-Aktien erfolgt 2019

aus dem Erwerb von Bonus-Aktien für das Performancejahr 2015.

Die an den Verwaltungsratspräsidenten 2018 übertragenen Performance-Aktien beziehen sich auf die Bonus-Aktien des Jahres 2014 und der Performanceperiode von 2015 bis 2017:

Aktienzuteilung aus dem langfristigen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

	31.12.2018	31.12.2017	VERÄNDERUNG ZU 31.12.2017	
	ANZAHL	ANZAHL	ANZAHL	IN %
Zugewiesene Anzahl Performance-Aktien an Herbert J. Scheidt ¹	26'954	35'340	-8'386	-24

Als langfristiges Element des Kompensationssystems sind die zugewiesenen Performance-Aktien nicht im «Total Entschädigungen für das Geschäftsjahr» der vorangehenden Tabelle enthalten, sondern werden in dieser Tabelle separat dargestellt.

1 In Übereinstimmung mit den relevanten IFRSs belief sich der als aktienbasierte Vergütung erfasste Aufwand auf CHF 1.0 Mio. (Vorjahr CHF 1.0 Mio.) und wurde pro rata temporis über die Vesting-Periode berücksichtigt.

Zusätzliche Honorare, nahestehende Parteien und ähnliche Informationen

Keine.

Frühere Verwaltungsräte

Entschädigung an Mitglieder des Verwaltungsrates, welche in der Vorjahresperiode oder früher ausgeschieden sind: Keine.

Bestände in Aktien und Optionen (geprüfte Angaben)

NAME	FUNKTION	31.12.2018 OPTIONEN ANZAHL AKTIEN BEI AUSÜBUNG			31.12.2017 OPTIONEN ANZAHL AKTIEN BEI AUSÜBUNG		
		AKTIEN ANZAHL	CALL-OPTIONEN	PUT-OPTIONEN	AKTIEN ANZAHL	CALL-OPTIONEN	PUT-OPTIONEN
Herbert J. Scheidt	Präsident	426'063	0	0	363'148	0	0
Dr. Frank Schnewlin	Vizepräsident	9'914	0	0	8'875	0	0
Bruno Basler	Mitglied	15'545	0	0	14'506	0	0
Dr. Maja Baumann ¹	Mitglied	2'373	0	0	1'334	0	0
Dr. Elisabeth Bourqui	Mitglied	3'135	0	0	2'096	0	0
David Cole	Mitglied	1'923	0	0	884	0	0
Stefan Loacker	Mitglied	500	0	0	0	0	0
Clara C. Streit	Mitglied	8'003	0	0	6'964	0	0
Björn Wettergren ¹	Mitglied	19'713	0	0	1'088	0	0
Nicolas Oltramare	Mitglied	n/a	0	0	5'629	0	0

Anrechte auf Performance-Aktien sind in den obigen Zahlen nicht enthalten.

Die Berechnung der Anzahl Aktien bei Ausübung berücksichtigt das Bezugsverhältnis der jeweiligen Optionen.

Die obigen Zahlen enthalten auch den Aktien- und Optionsbesitz der den Organen nahestehenden Personen.

1 In den angegebenen Zahlen sind die indirekten Beteiligungen der Verwaltungsratsmitglieder Dr. Maja Baumann und Björn Wettergren über die durch einen Aktionärsbindungsvertrag verbundene Aktionärsgruppe («Aktionärspool») nicht enthalten. Nähere Angaben zum Aktionärspool finden sich im Corporate Governance-Bericht auf Seite 35.

Organdarlehen (geprüfte Angaben)

Per 31. Dezember 2018 und 31. Dezember 2017 waren jeweils CHF 0.0 Millionen Darlehen an Verwaltungsräte ausstehend. An nahestehende Personen waren per 31. Dezember 2018 Darlehen von CHF 3.1 Millionen ausste-

hend (Vorjahr: CHF 0.0 Millionen). An ausgeschiedene Mitglieder des Verwaltungsrates waren ausserdem keine Darlehen ausstehend, die nicht zu marktüblichen Bedingungen gewährt wurden.

Vergütung der Geschäftsleitung

Vergütungssystem

Vergütungsgrundsätze

Bei Vontobel gilt der Grundsatz «pay-for-performance». Das Vergütungssystem wurde so ausgestaltet, dass das Niveau der Vergütung für Geschäftsleitungsmitglieder während der ersten Jahre nach Anstellung eher tiefer zu liegen kommt, jedoch bei guter Leistung über mehr als drei Jahre dank dem Aktienbeteiligungsplan zunehmen kann. Das führt dazu, dass die Geschäftsleitungsmitglieder ein relativ tiefes Basissalär, jedoch eine höhere variable Vergütung erhalten – sofern sich Vontobel und das von ihnen verantwortete Geschäftsfeld gut entwickeln.

Bei der Zuteilung der variablen Vergütung werden gleichgewichtet quantitative und qualitative Ziele gemessen und bewertet. Dabei berücksichtigt das NCC unter anderem:

- die Leistung jedes Geschäftsleitungsmitgliedes,
- die finanzielle Performance von Vontobel und des jeweiligen Geschäftsfeldes,
- die Performance gemessen an der Vergleichsgruppe der Finanzindustrie,

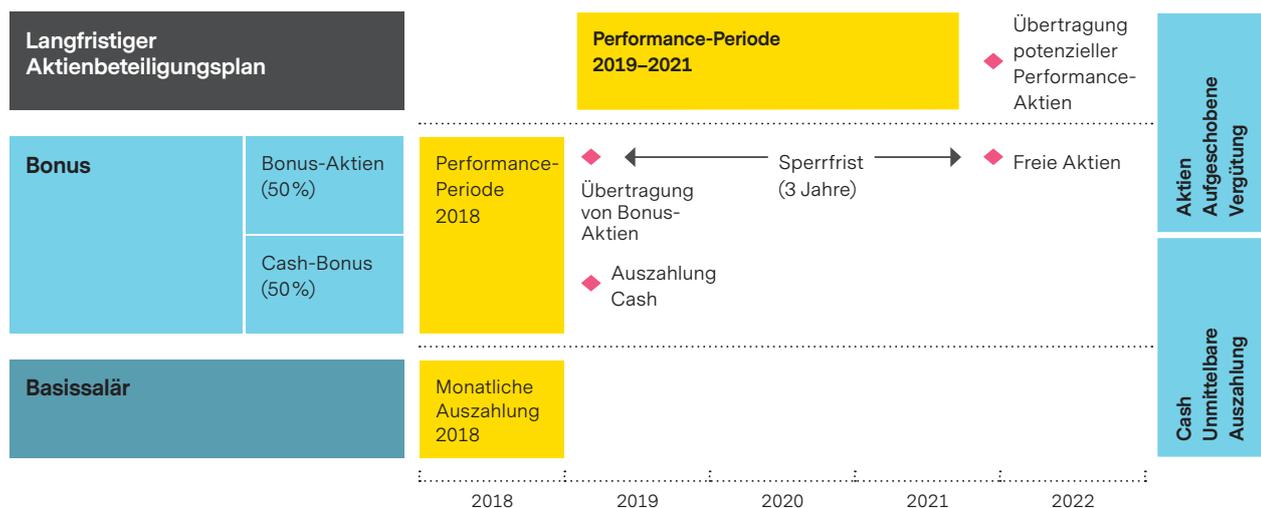
- aktuelle Vergütungen im Markt sowie das Bestreben nach einer langfristig ausgerichteten Entlohnungspolitik
- eine ausgewogene Verteilung zwischen den Anspruchsgruppen.

Vontobel wendet keine formelbasierten Vergütungen für die Geschäftsleitungsmitglieder an. Die endgültige Entscheidung über die der Generalversammlung vorgeschlagene Vergütung liegt im Ermessen des Verwaltungsrates.

Elemente der Vergütung

Die Vergütung der Geschäftsleitung besteht aus einem fixen Vergütungsanteil (jährliches Basissalär) und einem variablen Vergütungsanteil (Bonus und langfristiger Aktienbeteiligungsplan). Der fixe Vergütungsanteil wird im Einklang mit der individuellen Funktion festgelegt. Der variable Vergütungsanteil wird sowohl anhand der kollektiven als auch der individuellen Leistung bestimmt. Dadurch wird gewährleistet, dass die Vergütung der Geschäftsleitung zu einem wesentlichen Teil vom Erreichen der ambitionierten Leistungsziele abhängig ist.

Zur Illustration sind hier die Elemente der Vergütung der Geschäftsleitung zusammengefasst:



Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich wie folgt zusammen:

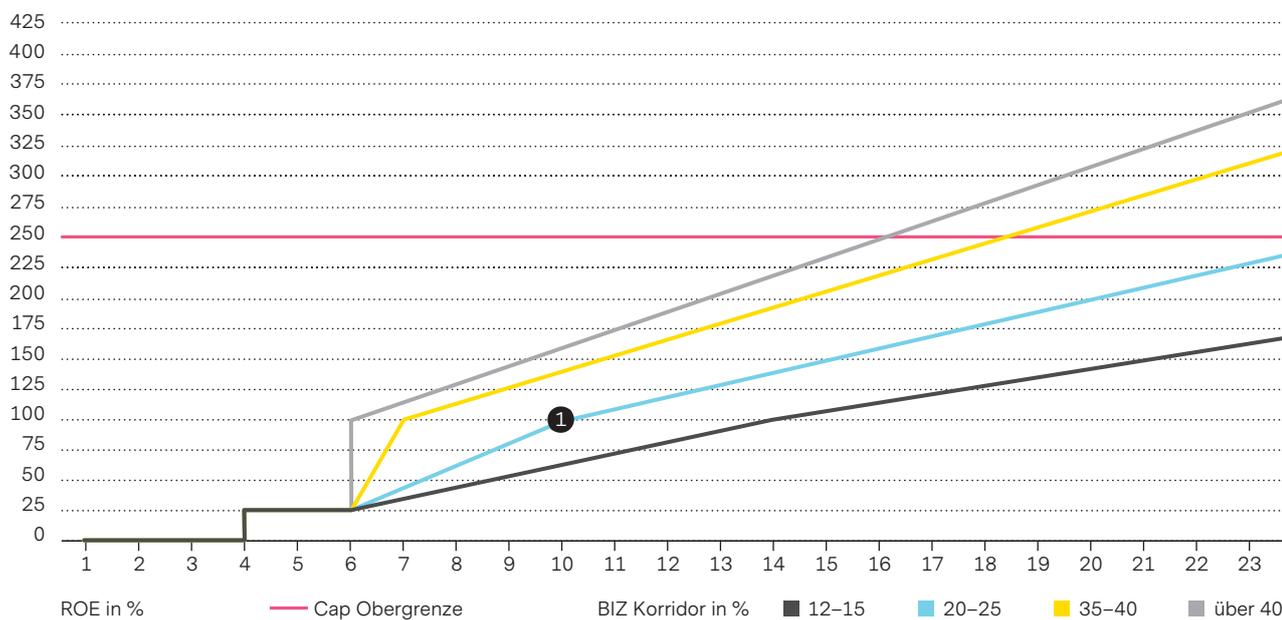
ELEMENTE DER VERGÜTUNG

Basissalär	100% in bar	Das Basissalär jedes Geschäftsleitungsmitglieds wird individuell festgelegt. Das Niveau der jeweiligen Basissaläre liegt im Rahmen unserer internationalen Vergleichsgruppe und ist im Vergleich zu den Schweizer Wettbewerbern generell niedriger.
Bonus	50% in bar (Cash-Bonus)	Der Bonus richtet sich nach der kollektiven und individuellen Erfüllung der quantitativen und qualitativen Ziele. Die eine Hälfte des Bonus wird in bar und die andere in sogenannten Bonus-Aktien ausbezahlt.
	50% in Aktien (Bonus-Aktien)	Die Bonus-Aktien werden zu einem Anrechnungswert von 80% des Durchschnittskurses des Monats Dezember des Vorjahres, in dem die Auszahlung des Bonus erfolgt, zugeteilt. Diese Aktien sind drei Jahre ab Übertragung gesperrt und dürfen in dieser Zeit weder veräussert, belehnt noch übertragen werden. Bei einer nachhaltig guten Entwicklung des Unternehmens mit steigendem Aktienkurs während der Sperrfrist erhöht sich der Wert dieser Bonus-Aktien entsprechend. Bei sinkenden Aktienkursen hingegen vermindert sich nachträglich die Bonussumme – was eine zweifache Einbusse bedeutet, da auch die Steuern bereits auf Basis der höheren Kurse entrichtet wurden. Auf diese Weise nehmen die Mitglieder der Geschäftsleitung ebenso an der erfolgreichen Entwicklung des Unternehmens teil, wie sie auch die Risiken von schlechten Unternehmensergebnissen mittragen. Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses bleiben bereits zugeteilte Bonus-Aktien im Besitz der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder und unterliegen weiterhin der Sperrfrist, auch über die Anstellungszeit hinaus. Weitere Details zum Aktienbeteiligungsplan können der Broschüre «Aktienbeteiligungsplan der Vontobel-Gruppe» entnommen werden, siehe www.vontobel.com/Verguetungsbericht .
Langfristiger Aktienbeteiligungsplan	100% in Aktien (Performance-Aktien)	Als langfristigen Leistungsanreiz richtet Vontobel zudem einen Teil der Vergütung in Form einer Long-Term-Incentive-Komponente aus. Diese wird in Namenaktien der Vontobel Holding AG (Performance-Aktien) ausgerichtet und unterstützt die Identifikation mit dem Unternehmen. Drei Jahre nach Bezug der Bonus-Aktien können die Geschäftsleitungsmitglieder bei Erfüllung der Anwartschaftsbedingungen zusätzliche Aktien, sogenannte Performance-Aktien (Long-Term-Incentive), erhalten. Dieses Recht ist einerseits abhängig von der Geschäftsentwicklung der letzten drei Jahre – deshalb die Bezeichnung Performance-Aktien – und andererseits von der Anzahl der bezogenen Bonus-Aktien. Als Basis für die Beurteilung der Geschäftsentwicklung wird einerseits die durchschnittliche Rendite des Eigenkapitals von Vontobel (Return on Equity, ROE) und andererseits das durchschnittliche Ausmass des Risikoprofils (BIZ-Total Capital Ratio) herangezogen. Der aus diesen zwei Parametern resultierende Multiplikator wird anhand des Durchschnitts über die entsprechende Leistungsperiode (die letzten 3 Jahre bzw. die letzten 6 Halbjahreswerte) definiert und unterliegt einem Cap von max. 250% der vor drei Jahren bezogenen Bonus-Aktien. Damit wird sichergestellt, dass eine nachhaltig hohe Eigenkapitalrendite bei tiefem Risikoprofil höher belohnt wird als bei hohem Risikoprofil. Als eine Bedingung für das Vesting der Performance-Aktien gilt, dass in der relevanten Periode von drei Jahren mindestens eine durchschnittliche, gruppenweite Eigenkapitalrendite von 4% erwirtschaftet wird. Darüber hinaus muss die BIZ-Total Capital Ratio über 12% liegen. Wird eine dieser Hürden nicht erreicht, entfallen sämtliche Anrechte auf Performance-Aktien (weitere Details können Sie der Grafik auf der nächsten Seite entnehmen). Performance-Aktien werden nur an Geschäftsleitungsmitglieder ausgerichtet, die auch drei Jahre nach dem Erhalt der Bonus-Aktien noch in ungekündigtem Anstellungsverhältnis stehen. Auf diese Weise tragen auch die Performance-Aktien wesentlich dazu bei, die Geschäftsleitung auf eine langfristig stabile und erfolgreiche Entwicklung von Vontobel auszurichten und an das Unternehmen zu binden.
Personalvorsorge		Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten dieselben Pensionskassenleistungen wie alle anderen Mitarbeitenden in der Schweiz.
Übrige Vergütungen		Im Allgemeinen erhalten Geschäftsleitungsmitglieder keine besonderen Zusatzleistungen. Ihnen stehen dieselben Zusatzleistungen zu wie allen anderen Mitarbeitenden am Standort und in der Einheit, in denen sie tätig sind.

Die Auszahlungsquote für Performance-Aktien bei ausgewählten BIZ Korridoren kann aus folgender Darstellung entnommen werden.

Auszahlungsquoten für Performance-Aktien

Performance-Aktien in % der Bonus-Aktien (Multiplikator)



So erhält der Mitarbeiter beispielsweise bei einem durchschnittlichen ROE von 10% und einem durchschnittlichen BIZ Total Capital Ratio von 20 bis 25%, aus heutiger Sicht, nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode 100% Performance-Aktien, das heisst noch einmal die gleiche Anzahl Aktien als Performance-Aktien, die er zu Beginn der Performance-Periode bereits als Bonus-Aktien bezogen hat (vgl. Punkt 1 der Grafik). Die Auszahlungsquote bzw. der Multiplikator zur Ermittlung der Performance-Aktien (wie oben dargestellt) ist mit einem Cap von max. 250% für die Mitglieder der Geschäftsleitung begrenzt.

Zusatzbetrag

Soweit neue Mitglieder der Geschäftsleitung ernannt werden und ihre Stelle bei Vontobel antreten, nachdem die Generalversammlung die maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das betreffende Geschäftsjahr genehmigt hat, darf für die diesen neuen Mitgliedern auszurichtende Vergütung ein Zusatzbetrag verwendet werden. Der Zusatzbetrag beläuft sich je Vergütungsperiode und je neues Mitglied auf 40% des jeweils letzten genehmigten Gesamtbetrags der maximalen fixen Vergütung der Geschäftsleitung. Diese zusätzlichen Gesamtvergütungen verstehen sich inklusive

allfälliger Abgeltungen von durch den Stellenwechsel erlittenen Nachteilen (Antrittsprämien). Reicht der Zusatzbetrag zum Ausgleich der genannten Nachteile nicht aus, so ist der den Zusatzbetrag übersteigende Betrag der Antrittsprämie der nächsten ordentlichen Generalversammlung zur Genehmigung vorzulegen.

Ziele und Zielerreichung

Die Geschäftsleitung hat einen nachhaltigen Einfluss bei der Umsetzung der Strategie und somit auf die Geschäftstätigkeit von Vontobel. Zusätzlich zu dieser Gesamtverantwortung erhalten der CEO und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung quantitative sowie qualitative Ziele, welche in der Scorecard aufgeführt sind. Da jedes Geschäftsleitungsmitglied innerhalb der Gesellschaft eine andere Funktion wahrnimmt, werden die Ziele individuell

auf den jeweiligen Verantwortungsbereich eines Geschäftsleitungsmitglieds ausgerichtet. Die Ziele des CEO dienen hierbei als Grundlage für die individuellen Ziele der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung.

Für das Jahr 2018 wurden die folgenden Ziele für die Geschäftsleitung definiert und durch den Verwaltungsrat beurteilt:

QUANTITATIVE ZIELE (50%)		BEWERTUNG ¹
Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> – Budget erreichen oder übertreffen – Netto-Neugeldzuflüsse realisieren – Betriebliche Effizienz steigern – Eigenkapitalrendite erhöhen – Kapitalausstattung deutlich über den regulatorischen Anforderungen halten 	Erfolgreiche Leistung
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der strategischen Wachstumsinitiativen und Prioritäten, basierend auf den festgelegten Wachstumszielen – Kernfähigkeiten weiter stärken – Organisches Wachstum in den Zielmärkten vorantreiben – Chancen der Technologie nutzen – Wachstum durch M&A ergänzen 	Herausragender Leistungsbeitrag
QUALITATIVE ZIELE (50%)		BEWERTUNG ¹
Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> – Kundenfokus – sucht stets nach der besten Lösung, um nachhaltigen Erfolg für unsere Kunden und Vontobel zu erzielen; Stärkung der Kundenfokussierung in allen Bereichen von Vontobel insbesondere auch durch die Umsetzung von spezifischen Customer Journeys – Ergebnisorientierung – erzeugt Wirkung durch Fokussierung auf Ziele und Ergebnisse; denkt langfristig, um nachhaltiges und wettbewerbsorientiertes Wachstum zu ermöglichen – Regelkonformes Verhalten – handelt integer und bleibt stets unabhängig, berät im Einklang mit unserem Code of Conduct und unseren Richtlinien und berücksichtigt Risiken angemessen; gewährleistet mit umfassenden Massnahmen die stete Einhaltung von Gesetzen und regulatorischen Anforderungen, ein Hauptfokus bildet auch die Erkennung von Risiken durch Geldwäscherei; gewährleistet den Schutz der Kundendaten und die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen in diesem Zusammenhang 	Äusserst erfolgreiche Leistung
Führung und Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> – Inspirierende Führung – verpflichtet, bindet, betreut und fördert die besten Talente, legt ehrgeizige Ziele fest und spornt die Mitarbeitenden dazu an, die Messlatte für Kundenservice und Arbeitsqualität höher zu legen; inspiriert andere zu Spitzenleistungen – Transformative Führung – zeigt Flexibilität und kann unter neuen Rahmenbedingungen führen und sich konstruktiv an diese anpassen; trifft klare Entscheidungen und teilt diese mit dem Team – Kommunikation – teilt eigene Kenntnisse und Erfahrungen mit anderen; fördert konstruktive Zusammenarbeit im Team, funktions- und grenzübergreifend – Vielfalt und Inklusion – schafft ein offenes und vertrauenswürdiges Arbeitsklima, welches frei von Vorurteilen ist sowie Vielfalt und Chancengleichheit fördert 	Erfolgreiche Leistung

¹ Vontobel Bewertungsraster: 1 Ungenügende Leistung / 2 Unbeständige Leistung / 3 Erfolgreiche Leistung / 4 Äusserst erfolgreiche Leistung / 5 Herausragender Leistungsbeitrag

Vontobel hat auch in 2018 unter Beweis gestellt, dass wir den Wandel in unserer Branche erfolgreich und in Einklang mit den Bedürfnissen unserer Kunden und des Unternehmens gestalten. Diesen Weg setzen wir fort. Wir investieren in unsere Zukunft, setzen auf nachhaltiges Wachstum und streben nach Profitabilität.

Die Geschäftsleitung hat im Berichtsjahr in einem herausfordernden Umfeld, geprägt von hartem Wettbewerb und schwierigen Finanzmärkten, die finanziellen Vorga-

ben für das Geschäftsjahr zu einem guten Teil erfüllt oder übertroffen und wir sind auf gutem Weg, die uns gesetzten anspruchsvollen Mittelfristziele zu erreichen. Das hohe Kundenvertrauen und die erfolgreiche Positionierung im Markt manifestieren sich in einem starken Netto-Neugeldzufluss von CHF 5.0 Milliarden, einem erfreulichen Wachstum des Betriebsertrags von 9% auf CHF 1'157.8 Millionen und einem guten Konzernergebnis von CHF 232.2 Millionen. Im Vergleich zum IFRS-Konzernergebnis 2017 von CHF 209.0 Millionen konnte das

Resultat 2018 um 11% gesteigert werden. Das um einmalige Effekte aus der Akquisition von Notenstein La Roche bereinigte Ergebnis beläuft sich auf CHF 249.2 Millionen, entsprechend einem Zuwachs von 14% verglichen mit dem bereinigten Ergebnis 2017 von CHF 217.9 Millionen. Vontobel erwirtschaftete 2018 eine Eigenkapitalrendite von 13.0% und übertrifft damit deutlich die Eigenkapitalkosten von gegenwärtig rund 10% und liegt nahe bei der mittelfristigen Zielmarke von 14%. Mit einer CET1-Kapitalquote von 12.3% und einer Tier-1-Kapitalquote von 18.9% ist Vontobel weiterhin komfortabel kapitalisiert. Beide Quoten liegen deutlich über den regulatorischen Mindestanforderungen der FINMA. Zur teilweisen Finanzierung der Übernahme der Notenstein La Roche Privatbank AG emittierte die Vontobel Holding AG im Juni 2018 eine 2.625% Additional Tier-1-Anleihe im Betrag von CHF 450 Millionen, was zu einer deutlichen Stärkung der regulatorischen Kapitalbasis führte.

Die strategischen Ziele wurden von der Geschäftsleitung dieses Jahr deutlich übertroffen. So wurden viele strategische Fortschritte erzielt und in sämtlichen Kernaktivitäten weiteres Wachstum realisiert wie auch die Marktposition in wichtigen Zielmärkten gefestigt. Neben dem organischen Wachstum und einem weiteren Ausbau des digitalen Angebots hat Vontobel Wealth Management mit dem Erwerb der Notenstein La Roche Privatbank eine gewichtige Investition in die Zukunft getätigt und die Basis für künftiges Wachstum verbreitert. Zudem wird mit der angekündigten Übernahme des US-Vermögensverwaltungsportfolios von Lombard Odier die Kundenbasis im Zielmarkt USA gestärkt. Im Weiteren wurde im Berichtsjahr im Rahmen der Fokussierungsstrategie auf den Produktionsstandort Schweiz die Liechtensteiner Tochter an eine namhafte lokale Privatbank verkauft. Das Asset Management hat sich erfolgreich als aktiver, «high conviction» Manager mit einem Multi-Boutique Modell positioniert. Durch diesen Multi-Boutique-Ansatz ist Vontobel Asset Management über alle markt- und kundenrelevanten Assetklassen bestens diversifiziert und kann zu jedem Marktzyklus Anlagelösungen anbieten. Durch die hohe Qualität der Produkte konnten die Boutiquen 2018 CHF 4.5 Milliarden neue Gelder anziehen. Vontobel Asset Management bleibt Hauptertragsquelle von Vontobel.

Vontobel Financial Products hat die positiven Effekte der erfolgreichen Plattformstrategien genutzt, um seine Position im Markt weiter zu festigen. Die Kombination der Produkt- und Marktkenntnisse mit einer führenden digitalen Plattform, ermöglicht zudem, auch für weitere Produkte neue innovative Lösungen auf den Markt zu bringen. So wurde mit cosmofunding eine neue Plattform

lanciert, welche Schweizer Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Körperschaften erlaubt, Geld in Form von Privatplatzierungen oder Schuldverschreibungen aufzunehmen und mit der neuen Pension Investments Plattform digitalisiert Vontobel den Schweizer Markt für Vorsorgeprodukte. Auf den strategischen Prioritäten aufbauend haben Verwaltungsrat und Geschäftsleitung im Jahr 2017 ambitionierte Ziele 2020 für Wachstum, Profitabilität, Kapital und Dividendenausschüttung definiert. Im Sommer 2018 wurden die Profitabilitätsziele von Vontobel und Combined Wealth Management nach oben angepasst, um den zu erwartenden positiven Effekten auf die Profitabilität aus der Akquisition der Notenstein La Roche Privatbank AG Rechnung zu tragen.

Die qualitativen Ziele wurden von der Geschäftsleitung konsistent übertroffen. So hat die Geschäftsleitung die Positionierung von Vontobel im Markt und bei allen Stakeholdern weiter gestärkt. Grosses Gewicht wurde auf die Kundenfokussierung gelegt. Um die besten Lösungen und den nachhaltigen Erfolg für unsere Kunden zu erzielen, hat die Geschäftsleitung insbesondere spezifische Customer Journeys umgesetzt. Dabei wurden auch die stetig ansteigenden regulatorischen Anforderungen frühzeitig implementiert und die konsequente Einhaltung der neuen Datenschutzverordnungen gewährleistet.

Die Erreichung unserer Ziele und Sicherstellung einer langfristigen Ausrichtung ist nur dank unserer inspirierenden und engagierten Führung möglich, die Talente gezielt fördert, weiter anspricht und die richtigen Ziele setzt. Vontobel steht für Verantwortung für das eigene Tun, ein zukunfts zugewandtes Handeln, das die Möglichkeiten der Zukunft nutzt, sowie eigenständiges Denken zum Nutzen unserer Kunden. Die geschärfte Identität setzt ein klares Zeichen und bringt zum Ausdruck, was uns antreibt und wie wir Mehrwert für unsere Kunden schaffen.

Effektive Vergütung (geprüfte Angaben)

Entschädigung für das Geschäftsjahr

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung hat im Hinblick auf den äusserst erfolgreichen Geschäftsgang im Vergleich zum Vorjahr um 1% zugenommen. Dieser Zuwachs liegt unter dem Wachstum des Geschäftserfolgs auf adjustierter Basis. Damit wird der angemessenen Verteilung der Wertschöpfung zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen Rechnung getragen.

Dabei betrug der variable Bonus auf der Grundlage der individuellen Zielerreichungsanalyse für die Geschäftsleitungsmitglieder im Durchschnitt Faktor 3.12 (Vorjahr 3.08) des Basissalärs.

Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr

GESCHÄFTSJAHR	FIXE VERGÜTUNG			ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG		TOTAL ^{4,5}	ANZAHL BEGÜNSTIGTE PERSONEN
	BASISSALÄR MIO. CHF	PERSONAL-VORSORGE MIO. CHF	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN ¹ MIO. CHF	BONUS IN BAR ² MIO. CHF	BONUS IN AKTIEN ^{2,3} MIO. CHF		
31.12.2018	3.7	0.7	0.0	5.8	5.8	16.0	6
31.12.2017	3.7	0.7	0.0	5.7	5.7	15.8	6
Veränderung zu 31.12.2017 in %	0	0	0	2	2	1	0

1 Die übrigen kurzfristig fälligen Vergütungen beinhalten Familienzulagen und Hypothekarzinsvergünstigungen.

2 Geschäftsjahr 2018: Unter Voraussetzung der Genehmigung durch die Generalversammlung 2019

3 Als Bestandteil der Entschädigung für das Berichtsjahr werden den Mitgliedern der Geschäftsleitung 133'498 (Vorjahr 118'902) Aktien der Vontobel Holding AG zugeteilt. Mit diesen Bonus-Aktien verbunden ist ein bedingtes Anrecht auf den Bezug von Performance-Aktien nach Ablauf einer dreijährigen Vesting-Periode.

4 Exklusive Pauschalspesen und Arbeitgeberbeiträge an AHV/IV/ALV

5 Der Aufwand für die Performance-Aktien ist nicht im «Total Entschädigungen für das Geschäftsjahr» enthalten. Die Zuteilung der Performance-Aktien wird in der nachfolgenden «Tabelle Aktienzuteilung aus dem langfristigen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm» separat dargestellt.

Aktienzuteilung aus dem langfristigen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

	31.12.2018	31.12.2017	VERÄNDERUNG ZU 31.12.2017	
	MIO. CHF ODER ANZAHL	MIO. CHF ODER ANZAHL	MIO. CHF ODER ANZAHL	IN %
Marktwert der Performance-Aktien am Zuteilungstag in Mio. CHF ¹	9.7	10.5	-0.8	-8
Zugeteilte Anzahl Performance-Aktien	157'582	189'660	-32'078	-17
Anzahl begünstigte Personen	6	6	0	0

Als langfristiges Element des Kompensationssystems sind die zugeteilten Performance-Aktien nicht im «Total Entschädigungen für das Geschäftsjahr» in der vorangehenden Tabelle enthalten, sondern werden in dieser Tabelle separat dargestellt.

1 In Übereinstimmung mit den relevanten IFRSs belief sich der als aktienbasierte Vergütung erfasste Aufwand auf CHF 5.8 Mio. (Vorjahr CHF 5.2 Mio.) und wurde pro rata temporis über die Vesting-Periode berücksichtigt.

Höchste Gesamtentschädigung für das Geschäftsjahr (geprüfte Angaben)

GESCHÄFTS- JAHR	NAME	FUNKTION	FIXE VERGÜTUNG			ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG		TOTAL CHF 1'000
			BASISSALÄR CHF 1'000	PERSONAL-VORSORGE CHF 1'000	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN CHF 1'000	BONUS IN BAR CHF 1'000	BONUS IN AKTIEN ¹ CHF 1'000	
2018	Dr. Zeno Staub	CEO	700.0	118.9	3.0	1'450.0	1'450.0	3'721.9
2017	Dr. Zeno Staub	CEO	700.0	118.9	3.0	1'375.0	1'375.0	3'571.9

Für die Bestimmung des Mitglieds mit der höchsten Gesamtentschädigung werden die mit den Bonus-Aktien verbundenen bedingten Anrechte auf den Bezug von Performance-Aktien mit einer Gewichtung von einer Performance-Aktie pro Bonus-Aktie berücksichtigt.

1 Als Bestandteil der Entschädigung für das Berichtsjahr werden dem Mitglied der Geschäftsleitung 33'519 (Vorjahr 28'557) Aktien der Vontobel Holding AG zugeteilt. Diese Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist, während der sie nicht veräussert werden können. Mit diesen Bonus-Aktien ist ein bedingtes Anrecht auf den Bezug von Performance-Aktien nach Ablauf einer dreijährigen Vesting-Periode verbunden. Deren Wert ist dann im Frühjahr 2021 bzw. 2022 bekannt (vgl. vorangehendes Kapitel «Elemente der Vergütung»).

Aktienzuteilung aus dem langfristigen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm an das Mitglied mit der höchsten Gesamtentschädigung

	31.12.2018	31.12.2017
Anzahl zugeteilte Performance-Aktien	37'322	45'941

Die Anzahl der zugeteilten Performance-Aktien errechnet sich auf der Basis der für das Geschäftsjahr 2014 (Vorjahr 2013) bezogenen Bonus-Aktien und in Abhängigkeit der Geschäftsentwicklung in den Jahren 2015 bis 2017 (2014 bis 2016).

Übertragung von Performance-Aktien (geprüfte Angaben)

Die über die letzten Jahre gestiegene Profitabilität hat in der Performanceperiode von 2016 bis 2018 zu einem erfreulichen Anstieg der Eigenkapitalrendite geführt. Die durchschnittliche Eigenkapitalrendite lag bei 14.7% und damit deutlich über der Zielrendite von 12%. Die durchschnittliche BIZ-Total Capital Ratio betrug solide 18.8%. Entsprechend liegt der Multiplikator für die Performance-Aktien aus dem Bonus 2015, die im Frühjahr 2019 übertragen werden, bei 123%.

Multiplikator der seit 2004 übertragenen Performance-Aktien (geprüfte Angaben)

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Eckwerte und den Multiplikator seit der Einführung des langfristigen Aktienbeteiligungsplans im Jahr 2004:

LEISTUNGSPERIODE (GESCHÄFTSJAHR)	PERFORMANCE-PERIODE	ZUTEILUNGS-JAHR	BESTIMMUNGSFAKTOREN MULTIPLIKATOR			BÖRSENKURS BEI ZUTEILUNG IN CHF
			DURCHSCHNITTLICHE EIGENKAPITALRENDITE (ROE)	DURCHSCHNITTLICHE BIZ-TOTAL CAPITAL RATIO ¹	MULTIPLIKATOR	
2004	2005–2007	2008	18.9%	23.7%	189%	36.85
2005	2006–2008	2009	16.2%	22.1%	162%	24.00
2006	2007–2009	2010	12.2%	21.6%	122%	32.25
2007	2008–2010	2011	9.2%	21.5%	85%	36.40
2008	2009–2011	2012	9.0%	23.1%	81%	22.00
2009	2010–2012	2013	8.6%	24.6%	74%	30.95
2010	2011–2013	2014	7.9%	25.8%	73%	32.15
2011	2012–2014	2015	8.3%	25.1%	83%	43.35
2012	2013–2015	2016	9.6%	22.3%	93%	41.75
2013	2014–2016	2017	13.0%	20.1%	130%	55.60
2014	2015–2017	2018	14.5%	18.6%	121%	61.80
2015	2016–2018	2019	14.7%	18.8%	123%	n/a

1 Bis 31.12.2012: BIZ-Tier-1-Kapitalquote

Zusätzliche Honorare, nahestehende Parteien und ähnliche Informationen (geprüfte Angaben)

Keine.

Frühere Geschäftsleitungsmitglieder (geprüfte Angaben)

Entschädigung an Mitglieder der Geschäftsleitung, die in der Vorjahresperiode oder früher ausgeschieden sind: Keine.

Bestände in Aktien und Optionen (geprüfte Angaben)

NAME	FUNKTION	31.12.2018 OPTIONEN ANZAHL AKTIEN BEI AUSÜBUNG			31.12.2017 OPTIONEN ANZAHL AKTIEN BEI AUSÜBUNG		
		AKTIEN ANZAHL	CALL- OPTIONEN	PUT- OPTIONEN	AKTIEN ANZAHL	CALL- OPTIONEN	PUT- OPTIONEN
Dr. Zeno Staub	CEO	125'438	0	0	163'059	0	0
Dr. Martin Sieg Castagnola	CFO	72'230	0	0	76'471	0	0
Felix Lenhard	Mitglied	77'191	0	0	71'260	0	0
Georg Schubiger	Mitglied	66'302	0	0	62'165	0	0
Axel Schwarzer	Mitglied	96'161	0	0	172'063	0	0
Roger Studer	Mitglied	71'000	0	0	70'158	0	0

Anrechte auf Performance-Aktien sind in den obigen Zahlen nicht enthalten.

Die Berechnung der Anzahl Aktien bei Ausübung berücksichtigt das Bezugsverhältnis der jeweiligen Optionen.

Die obigen Zahlen enthalten auch den Aktien- und Optionsbesitz der den Organen nahestehenden Personen.

Organdarlehen (geprüfte Angaben)

Per 31. Dezember 2018 waren vollständig gedeckte Darlehen und Kredite an und Zahlungsverprechen für Geschäftsleitungsmitglieder im Umfang von CHF 3.6 Mio. ausstehend (im Vorjahr CHF 2.5 Mio). An ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsleitung waren keine Darlehen ausstehend, die nicht zu marktüblichen Bedingungen gewährt wurden.

Vergütung der weiteren Mitarbeitenden

Vergütungssystem

Vergütungsgrundsätze

Die Vergütung der Mitarbeitenden basiert im Wesentlichen auf demselben Modell wie für die Geschäftsleitung und setzt sich aus den gleichen Elementen zusammen. Bei einzelnen Mitarbeitenden kann es aufgrund marktspezifischer Vergütungsmodelle für einzelne Stellenprofile oder auch aufgrund lokaler regulatorischer Anforderungen zu Abweichungen kommen.

Langfristiger Beteiligungsplan

Grundsätzlich gilt für die Mitarbeitenden von Vontobel der gleiche Beteiligungsplan wie für die Geschäftsleitung. Bei den Mitarbeitenden weicht allerdings der Pflichtbezug von demjenigen der Geschäftsleitung ab. Mitarbeitende können Bonus-Aktien der Vontobel Holding AG im Umfang von 25% ihres Bonus beziehen. Ein Bonusanteil über CHF 100'000 ist zwingend zu 25% in Aktien zu beziehen. Einzelne Mitarbeitende, die vom Verwaltungsrat definierte Spezialpositionen ausüben, sind verpflichtet, 33% ihres Bonus in Form von Aktien zu beziehen.

Variable Compensation Agreements

Bei einzelnen Portfolio Managern des Geschäftsfeldes Asset Management kommen zusätzliche Vereinbarungen, sogenannte «Variable Compensation Agreements», zur Anwendung. Diese Vereinbarungen führen dazu, dass bei den betroffenen Mitarbeitenden ein Teil ihres Bonus an die Wertentwicklung von Fonds-Anteilen gekoppelt und mit einer dreijährigen Sperrfrist versehen ist. Der Baranteil des Bonus wird entsprechend reduziert. Die Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan ist dadurch nicht tangiert. Diese Vereinbarungen führen zu einer Angleichung der Interessen des Portfolio Managers mit denen der Kunden. Darüber hinaus bindet es die betroffenen Mitarbeitenden stärker an Vontobel und erfüllt in einzelnen Ländern auch regulatorische Anforderungen.

Vontobel Asset Management USA

Vontobel Asset Management USA verfügt über ein den lokalen Gegebenheiten angepasstes Vergütungssystem. Darüber hinaus erhalten bestimmte Mitarbeitende variable Vergütungen ausserhalb des konzernweiten Bonuspools. Um die Interessen der Portfolio Manager und der Kunden anzugleichen, wird ein fixer Anteil ihres Bonus, der über einem festgelegten Schwellenwert liegt, an die Wertentwicklung von Fonds-Anteilen gekoppelt und mit einer dreijährigen Sperrfrist versehen. Die anderen Mitarbeitenden nehmen am konzernweiten Beteiligungsprogramm teil.

TwentyFour Asset Management

Das Management von TwentyFour Asset Management ist weiterhin mit 40% an der Gesellschaft beteiligt. Die spezifische Situation erfordert ein separates Vergütungsmodell, das von dem der anderen Vontobel Mitarbeitenden teilweise abweicht.

Fragen und Antworten

In Gesprächen mit unseren Investoren und Aktionären und im Vergleich zu anderen Vergütungssystemen sind wiederholt Fragen aufgekommen, welche wir eingehend klären sowie ihre Relevanz für Vontobel prüfen. So sind wir unter anderem dem Anliegen nach umfassender Transparenz nachgekommen. Im folgenden Abschnitt gehen wir auf die wichtigsten Fragen ein:

Ziele der Geschäftsleitung

Wieso werden die Ziele und deren Erreichung im Vergütungsbericht nicht detaillierter offengelegt?

Die quantitativen und die qualitativen Ziele werden pro Geschäftsleitungsmitglied vereinbart und gemessen. Aus Wettbewerbsgründen legen wir die Ziele und deren Erreichung auf aggregierter Basis offen, da wir nicht Einblick in einzelne strategische Ziele oder individuelle Zielerreichungen geben wollen.

Caps (relative oder absolute Begrenzungen der Vergütung)

Weshalb hat Vontobel keine Caps auf dem Bonus definiert?

Individuelle variable Vergütungsgrenzen (Caps) führen zu einem Aufwärtsdruck auf die fixen Vergütungen. Eine solche Entwicklung würde einerseits zu einer weniger flexiblen Kostenstruktur führen und andererseits auch nicht im Einklang mit unserer langfristig orientierten Unternehmens- und Performancekultur stehen. Vontobel hat deshalb keine relativen und absoluten Begrenzungen für den variablen Bonus definiert.

Das Vontobel-Entlohnungssystem ist ausgewogen und stellt sicher, dass nur nachhaltige Performance belohnt wird. Dementsprechend waren die Vergütungen in der Vergangenheit auch immer konsistent mit der Performance und Zielerreichung. Darüber hinaus werden sämtliche Vergütungen an der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt (prospektiv für fixe Vergütungen und retrospektiv für variable Vergütungen). So haben die Aktionäre die volle Kontrolle über die ausbezahlten Vergütungen.

Weshalb hat Vontobel keine Caps auf dem Aktienbeteiligungsplan definiert?

Unser Longterm-Incentive-Programm ist risikoadjustiert und weist einen «natürlichen» Cap auf, da die Parameter Eigenkapitalrendite und Gesamtkapitalquote einerseits gegenläufig und andererseits in der Höhe faktisch begrenzt sind.

Beispielsweise hat die Eigenkapitalrendite seit der Börsenkotierung von Vontobel im Jahr 1986 zu keinem Zeit-

punkt den Wert von 21.6%, der vor der Finanzkrise im Jahr 2006 erwirtschaftet wurde, übertraffen.

Die Steigerung der Kapitalquote ist ebenfalls begrenzt. Einerseits schüttet Vontobel den jährlichen Konzerngewinn mehrheitlich (>50%) an die Aktionäre in Form einer Dividende aus. Andererseits wird der verbleibende Gewinn für organisches Wachstum und potenzielle Akquisitionen thesauriert. Dementsprechend ist eine Steigerung der Kapitalquote nur langsam möglich. Dennoch anerkennen wir, dass die Ermittlung der Performance-Aktien rein formelgebunden und daher theoretisch nach oben offen ist. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, für die Mitglieder der Geschäftsleitung ab dem Jahr 2019 einen Cap von 250% auf dem Multiplikator zur Ermittlung der Performance-Aktien einzuführen.

Zielbonus

Weshalb hat Vontobel keinen Zielbonus eingeführt?

Die Einführung einer zusätzlichen Regel in Form eines Zielbonus würde im aktuellen Prozess zur Festlegung der Vergütungen keinen Mehrwert bringen, da an der Generalversammlung retrospektiv über konkrete Bonusbeträge abgestimmt wird.

Aktien für Mitarbeitende

Erhöht Vontobel das Aktienkapital für die Zuteilung von Bonus- und Performance-Aktien?

Vontobel kauft sämtliche Aktien für die Vergütung von Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und Mitarbeitenden am Markt. Damit wird sichergestellt, dass unser Vergütungssystem nicht zu einer Verwässerung der Aktionäre führt.

Discount auf Aktien

Weshalb werden den Mitarbeitenden Aktien mit einem Discount von 20% zugeteilt?

Der Discount ist als Komponente der Gesamtvergütung zu verstehen und fliesst als solche auch in die Vertragsverhandlungen mit potenziellen Mitarbeitenden ein. Zusätzlich ist der Discount ein weiterer Anreiz für die Mitarbeitenden, trotz der dreijährigen Sperrfrist Aktien zu zeichnen.

Für Mitarbeitende – Verwaltungsrat und Geschäftsleitung ausgenommen – ist der Bezug von Aktien bei einem Bonus unter CHF 100'000 optional. Der Discount wirkt hier als zusätzlicher Anreiz, sich am Unternehmen langfristig zu beteiligen. Damit wird das Aktionärsinteresse breit im Unternehmen verankert. Aus dem Bonus bezogene Vontobel Aktien werden zum Durchschnittskurs des Monats Dezember an der SIX Swiss Exchange bewertet und zu 20% abdiskontiert, um die Sperrfrist von drei Jahren zu berücksichtigen.

Peer-Vergleich im Beteiligungsplan

Wieso fließt die Performance der Peer-Gruppe oder eines Vergleichsindex nicht formelbasiert in den langfristigen Beteiligungsplan ein, beispielsweise über den relativen Total-Shareholder-Return (TSR)?

Vontobel berücksichtigt selbstverständlich die Peer-Performance bei der Bestimmung der variablen Vergütung. Diese beruht jedoch nicht auf einer formelbasierten Komponente, sondern auf einem individuellen quantitativen und qualitativen Vergleich, der in die Bonus-Allokation einfließt. Darüber hinaus bestünde bei der Verwendung eines relativen TSR die Gefahr eines prozyklischen Verhaltens seitens des Managements. Dieses hätte beispielsweise den Anreiz, an kurzfristigen Trends im Markt teilzunehmen, damit der Kurs nicht unter Druck kommt – auch wenn es aus geschäftspolitischen und langfristigen Gesichtspunkten für Vontobel vielleicht keinen Sinn machen würde.

Zudem ist die Vergleichbarkeit verschiedener Unternehmen nur bedingt gegeben, da immer auch unternehmens- sowie marktseitig spezifische Faktoren in den TSR und den Aktienkurs einfließen, welche dann individuell «korrigiert» bzw. «normalisiert» werden müssten.

Kapitalkosten im Vergütungsmodell

Weshalb werden bei Vontobel die Kapitalkosten nicht im Vergütungsmodell berücksichtigt?

Vontobel hat sich zum Ziel gesetzt, eine Eigenkapitalrendite von mindestens 12% zu erwirtschaften. Durch diese Mindestanforderung werden die Kosten für das Eigenkapital in der Zielsetzung für das Management berücksichtigt. Darüber hinaus verfallen sämtliche Anrechte aus dem langfristigen Aktienbeteiligungsplan, wenn die durchschnittliche Eigenkapitalrendite unter 4% fällt.

Wieso werden bereits bei einer Eigenkapitalrendite von 4%, die unter den Eigenkapitalkosten liegt, Performance-Aktien übertragen?

Der Beteiligungsplan soll die Mitarbeitenden langfristig ans Unternehmen binden. Aus diesem Grund haben wir im Vergütungsmodell eine Zuteilung von Performance-Aktien auch bei einer Eigenkapitalrendite von 4%, die unter den Kapitalkosten liegt, vorgesehen. Die Zuteilung ist jedoch entsprechend niedrig (25%). Wir gehen davon aus, dass die Kosten für den Beteiligungsplan bei einer tiefen Eigenkapitalrendite deutlich zurückgehen würden.

Pflichtvorgaben für Aktienbesitz

Weshalb bestehen bei Vontobel keine Pflichtvorgaben bezüglich des Aktienbesitzes von Verwaltungsräten und Geschäftsleitungsmitgliedern?

Unser Vergütungsmodell führt dazu, dass der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung über die Zeit einen wesentlichen Aktienbestand aufbauen. Bei der Geschäftsleitung beispielsweise führt der obligatorische Bezug von 50% des Bonus in Aktien automatisch zu einem Mindestbestand an Vontobel-Namenaktien im Gegenwert von 50% der über die letzten drei Jahre ausgerichteten variablen Vergütungen. Aus diesem Grund und weil das Management nicht sämtliche frei gewordenen Aktien verkauft hat, hielt die Geschäftsleitung aggregiert per Ende 2018 Vontobel-Aktien im Umfang des 10.2 fachen ihres Basissalärs.

Clawbacks

Weshalb hat Vontobel keine Clawbacks?

Vontobel hat bisher bewusst auf die Einführung von Clawbacks verzichtet, da durch Clawbacks die Versuchung besteht, Herausforderungen und Probleme nicht offen zu legen, um allfällige Clawbacks zu vermeiden. Vontobel fördert und pflegt im Gegensatz dazu eine Unternehmenskultur, in der Probleme offengelegt, diskutiert und aktiv angegangen werden.

In der Praxis sind Clawbacks zudem nur sehr schwierig und bedingt durchsetzbar.

Vergütungstotal

Weshalb zeigt Vontobel nicht die Summe aus laufenden Vergütungen plus den Wert der übertragenen Aktien aus früheren Beteiligungsplänen?

Vontobel weist eine hohe Transparenz hinsichtlich der Vergütung auf. Als eines von wenigen Unternehmen weist Vontobel die zugewiesenen Performance-Aktien «at Vesting» aus. Damit wird die effektive – anstelle der modellbasierten und kalkulatorischen – Vergütung ausgewiesen.

Würde die Vergütung aus dem Beteiligungsplan 2015 mit der Vergütung 2018 zusammengezählt, würde ein irreführendes Bild vermittelt werden, da die Vergütungen aus unterschiedlichen Perioden stammen.



Ernst & Young AG
Maagplatz 1
Postfach
CH-8010 Zürich

Telefon: +41 58 286 31 11
Fax: +41 58 286 30 04
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
Vontobel Holding AG, Zürich

Zürich, 11. Februar 2019

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Vontobel Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit „geprüfte Angaben“ gekennzeichneten Tabellen des Vergütungsberichts (Seiten 57 bis 84).



Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Vontobel Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG



Patrik-Arthur
Schwaller (Qualified
Signature)

Patrick Schwaller
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)



Rafael Bussmann
(Qualified
Signature)

Rafael Bussmann
Zugelassener Revisionsexperte