

Vontobel

Aktienbeteiligungsplan Vontobel

Mitarbeiter-Broschüre

Version gültig ab 1. Oktober 2020



Bitte beachten Sie, dass das beiliegende Reglement zum Aktienbeteiligungsplan Vontobel (inklusive Anhänge) das rechtlich verbindliche Dokument und somit dieser Broschüre übergeordnet ist.

Vorwort

Liebe Mitarbeitende

Ich freue mich, Ihnen hiermit den Aktienbeteiligungsplan von Vontobel vorstellen zu können. Dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung ist es ein Bedürfnis, Sie mit diesem Aktienbeteiligungsplan am zukünftigen Erfolg unserer Unternehmensgruppe teilhaben zu lassen.

Ihr Engagement für Vontobel ist uns ein zentrales Anliegen. Mit diesem System wollen wir Ihre Verbundenheit mit Vontobel stärken, denn dieses transparente und auf längere Dauer angelegte Programm wird Sie direkt am langfristigen Unternehmenserfolg beteiligen. Wir hoffen natürlich auch, Sie damit zu Höchstleistungen zu ermuntern. Als Mitarbeitender tragen Sie wesentlich zum Erfolg von Vontobel bei, deshalb sollen Sie auch als Miteigentümer entsprechend davon profitieren können.

Nachfolgend stellen wir Ihnen den Plan genauer vor, sodass Sie sich ein Bild davon machen können. Wir sind überzeugt, dass wir mit diesem ausgewogenen Modell einen Weg gefunden haben, den unterschiedlichen Ansprüchen und Interessen Rechnung zu tragen.

Ich danke Ihnen an dieser Stelle für Ihren Einsatz zum Wohle von Vontobel und ich freue mich auf eine weitere erfolgreiche Zusammenarbeit.



A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Z. Staub'. The signature is fluid and cursive.

Dr. Zeno Staub
CEO Vontobel

Der Aktienbeteiligungsplan von Vontobel im Überblick

Der Aktienbeteiligungsplan bildet eine attraktive Komponente unserer Gesamtentlohnungsstrategie und ist Teil der variablen Entlohnung. Sie können dank diesem flexiblen Lohnbestandteil im Rahmen der Bonusausrichtung zu vorteilhaften Konditionen Aktionär der Vontobel Holding AG werden. Der Aktienbeteiligungsplan wurde im Frühjahr 2005 eingeführt. Die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat bieten diese langfristige Entlohnungskomponente jährlich – bis zu einem allfälligen Widerruf – wiederkehrend an.

Die variable Entlohnung basiert auf dem Geschäftsergebnis von Vontobel, auf dem Erfolgsbeitrag der entsprechenden Organisationseinheit sowie auf den individuellen Leistungen, die im MbO- und Mitarbeiterbeurteilungs-Prozess beurteilt werden. Die variable Entlohnung setzt sich aus den folgenden

drei Elementen zusammen: dem Cash-Bonus, den Bonus-Aktien und den Performance-Aktien.

Ein wesentlicher Teil des jährlichen Bonus wird in bar ausbezahlt (Cash-Bonus). Mit diesem Bestandteil wollen wir Ihre Leistungen für das vergangene Jahr unmittelbar honorieren.

Durch die Übertragung von Bonus-Aktien werden Sie Aktionär und damit Miteigentümer von Vontobel.

Die Performance-Aktien runden als zukunftsgerichteter Leistungsanreiz das Modell ab. Mit dieser Komponente möchten wir Sie verstärkt am zukünftigen Erfolg von Vontobel teilhaben lassen und Ihre Loyalität belohnen.

Abb. 1: Elemente der variablen Entlohnung

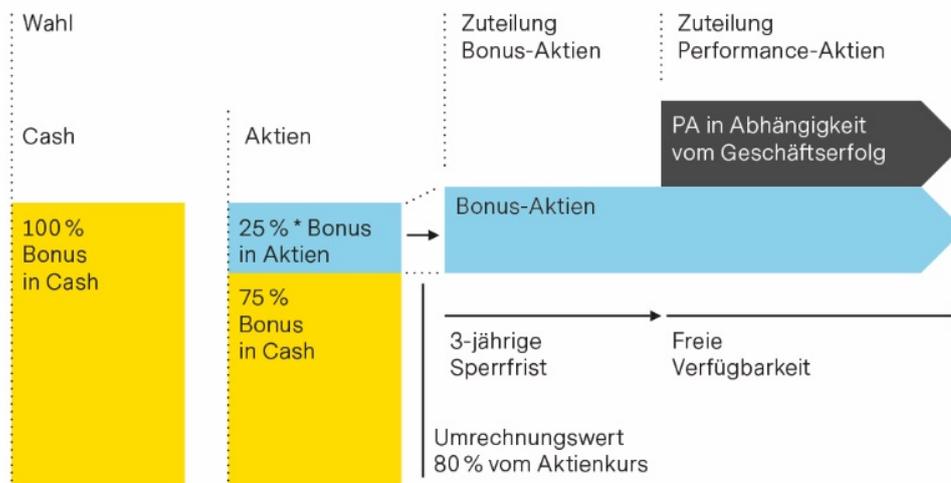


Mit der Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan können Sie 25% Ihres Bonus in Aktien der Vontobel Holding AG beziehen (Bonus-Aktien). Der restliche Bonusbetrag wird bar ausbezahlt. Die Teilnahme am Plan ist in den meisten Fällen freiwillig (siehe Abb. 3).

Entscheiden Sie sich für einen Aktien-Bezug, erhalten Sie die Aktien zum Preis von 80% des Aktienkurses. Die Bonus-Aktien sind ab Übertragung drei Jahre gesperrt und dürfen

während dieser Zeit nicht veräußert werden; Sie sind jedoch sofort dividenden- und stimmberechtigt, unter Vorbehalt der Eintragung im Aktienbuch. Ferner gibt Ihnen der Plan die Möglichkeit, in Zukunft weitere Aktien, sogenannte Performance-Aktien, kostenlos zu erhalten. Diese Performance-Aktien werden automatisch auf Ihr Depot eingebucht.

Abb. 2: Das Aktienbeteiligungsmodell



* 25 % zwingend für Bonusteile über CHF 100'000
PA = Performance-Aktien

Teilnahmeberechtigte und Teilnahmebedingungen

Grundsätzlich können alle Vontobel-Mitarbeitenden, die einen Bonus erhalten, an diesem attraktiven Aktienbeteiligungsplan teilnehmen², wobei unter Mitarbeitenden auch Personen verstanden werden, die ein Vertragsverhältnis mit Vontobel innehaben. Die einzige Bedingung für eine Teilnahme ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis oder Vertragsverhältnis im Zeitpunkt der Bonusauszahlung. Sie können 25% Ihres Bonus in das Aktienmodell investieren. Bis zu einem Bonusbetrag von CHF 100 000 entscheidet der Mitarbeitende über eine

Teilnahme am Plan (d. h. keine Teilnahme oder Teilnahme zu 25%). Ist der Bonus höher als CHF 100 000, fließen vom übersteigenden Betrag automatisch 25% in das Aktienmodell. Für die Umrechnung des Betrages von CHF 100 000 in die Währung des jeweiligen Landes wird der Devisenschlusskurs vom 31. Dezember verwendet.

Der Aktienbeteiligungsplan wird jährlich neu aufgelegt, d. h., Sie entscheiden jedes Jahr von Neuem, ob Sie den freiwilligen Teil Ihres Bonus investieren möchten.

Abb. 3: Zusammenfassung der Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan

	Wahl zur Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan	Pflicht zur Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan
Mitarbeitender	25% des Bonusbetrags bis CHF 100 000	25% des Bonusbetrags über CHF 100 000

² Ausnahmen bilden Mitarbeitende von Ländergesellschaften, in denen der Plan aus rechtlichen oder administrativen Gründen nicht durchgeführt werden kann.

Bonus-Aktien

Wie einleitend erwähnt, können Sie die Bonus-Aktien zu einem **vergünstigten Preis** erwerben, denn Sie erhalten eine Vontobel-Namenaktie zu 80% des Aktienkurses (Durchschnitt der Schlusskurse während des Monats Dezember). Investieren Sie in Aktien, erhöht sich somit der Gesamtbonus um 6.25% gegenüber einem reinen Cash-Bezug (vgl. Abb. 4).

Die Berechnung der Bonus-Aktien und der wirtschaftliche Vorteil gegenüber des Cash-Bezuges wird im folgenden

Beispiel dargestellt (es wurde mit einem Aktienkurs von CHF 25 gerechnet, was dem Wert der Aktie zum Zeitpunkt der Gestaltung dieser Broschüre entsprach). Sofern der Bonus nicht in Schweizer Franken ausbezahlt wird, wird für die Ermittlung der Anzahl Bonus-Aktien auf den Devisenschlusskurs vom 31. Dezember abgestellt (Umrechnung relevanter Bonusbetrag in Schweizer Franken zur Ermittlung der Anzahl Bonus-Aktien).

Abb. 4: Berechnung Bonus-Aktien

Bonusbetrag	CHF 10 000
Freiwillige Investition von 25% in den Aktienbeteiligungsplan (CHF 10 000 x 25%)	CHF 2 500
Aktienkurs der Vontobel-Aktie (Durchschnittskurse Dezember)	CHF 25
Vergünstigter Bezugspreis der Aktie (CHF 25 x 80%)	CHF 20
Anzahl Bonus-Aktien (CHF 2500 / CHF 20)	125 Aktien
Marktwert der Bonus-Aktien (125 Aktien x CHF 25)	CHF 3 125

Gegenüberstellung Cash – Aktienbeteiligungsplan

Cash	Aktienbeteiligungsplan	
Cash: CHF 10 000 (100%)	Cash	CHF 7 500
	Bonus-Aktien (Marktwert)	CHF 3 125
	Total	CHF 10 625 (106.25%)
	Plus	
	Die Chance, weitere Aktien (sogenannte Performance-Aktien) in der Zukunft kostenlos zu erhalten	

Ihre Bonus-Aktien sind drei Jahre gesperrt und können während dieser Periode weder veräussert, belehnt noch übertragen werden. Sie haben jedoch von Anfang an ein Stimmrecht und ein Anrecht auf Dividende, unter Vorbehalt der Eintragung im Aktienbuch. Sie können die Aktien nach der Übertragung nicht mehr verlieren. Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist können Sie frei über Ihre Aktien verfügen.

Performance-Aktien

Nur wenn Sie sich für die Teilnahme am Aktienplan entscheiden, besteht die Möglichkeit, in der Zukunft weitere sogenannte Performance-Aktien zu erhalten. Diese Aktien werden drei Jahre nach der Übertragung der Bonus-Aktien automatisch zugeteilt. Ab dem Zeitpunkt der Übertragung der Performance-Aktien können Sie sofort frei darüber verfügen, d. h., die Aktien unterliegen keiner Sperrfrist.

Die Anzahl Performance-Aktien, die Ihnen zugeteilt wird, hängt vom Geschäftserfolg von Vontobel während der dreijährigen Performance-Periode ab. Als Basis für die Ergebnisberechnung dient die durchschnittliche Eigenkapitalrendite (ROE)³ sowie die durchschnittliche BIZ Total Capital Ratio⁴. Die jährliche Eigenkapitalrendite sowie die halbjährlichen BIZ Total Capital Werte können Sie den Geschäftsberichten entnehmen (siehe www.vontobel.com).

Für eine Zuteilung von Performance-Aktien muss mindestens eine durchschnittliche Eigenkapitalrendite von 4% erwirtschaftet werden. Wird diese Hürde erreicht, erhalten Sie Performance-Aktien.

Liegt der durchschnittliche ROE zwischen 4% und 6%, werden zusätzlich zu der Anzahl Bonus-Aktien drei Jahre

später 25% Performance-Aktien abgegeben. Die Höhe des BIZ Total Capital Ratio bleibt dabei ohne Einfluss (vgl. Punkt 2 der nachfolgenden Grafik).

Ab 6% durchschnittlichem ROE und je nach durchschnittlichem BIZ Total Capital Ratio steigt der Anspruch auf Performance-Aktien ohne Beschränkung an.

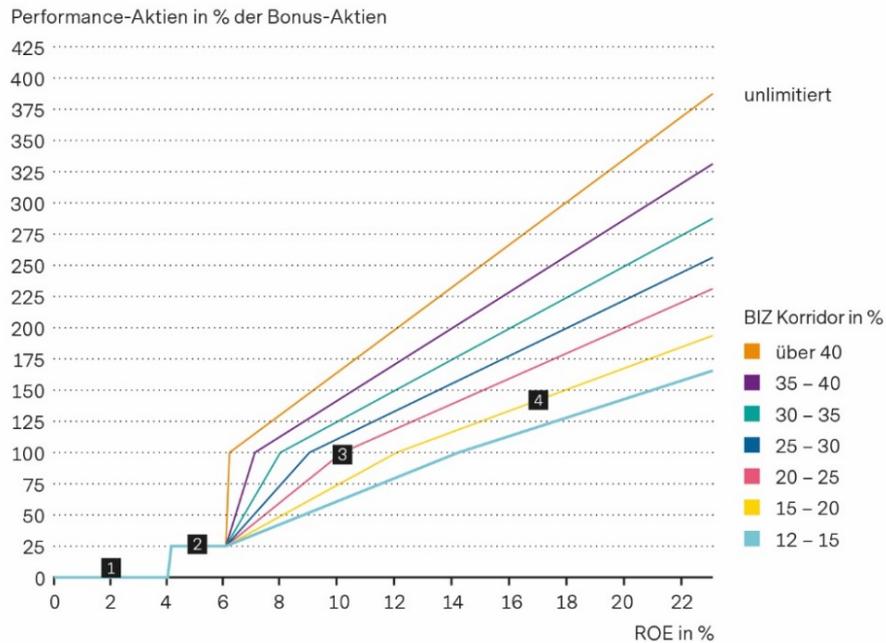
Die Auszahlungsquoten sind in der nachfolgenden Grafik ersichtlich. Die Anzahl Performance-Aktien wird dabei in Prozenten der bezogenen Bonus-Aktien ausgedrückt.

So erhält der Mitarbeitende 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 Performance-Periode 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 3 der nachfolgenden Grafik).

³ Die (Eigen-)Kapitalrentabilität eines Unternehmens gibt an, wie viel Prozent Gewinn auf das eingesetzte Eigenkapital entfällt. Die Eigenkapitalrendite zeigt somit die Verzinsung des Eigenkapitals an. Im Vergleich zu anderen Unternehmen einer Branche gilt grundsätzlich: Je höher die Eigenkapitalrendite, desto positiver die Beurteilung.

⁴ BIZ Total Capital Ratio ist das Verhältnis der eigenen Mittel (regulatorisches Gesamtkapital) zu den risikogewichteten Aktiven einer Bank. Die BIZ Total Capital Ratio gilt als international anerkannte Kennzahl, um die Solidität und die Risikobereitschaft einer Bank darzustellen.

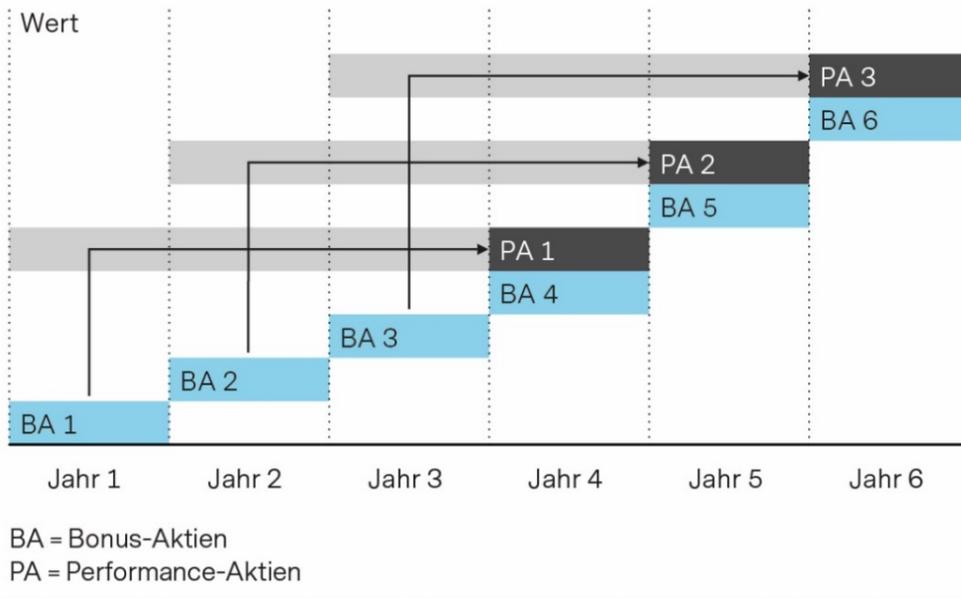
Abb. 5: Auszahlungsquoten für Performance-Aktien



Die BIZ Total Capital Ratio resp. der BIZ-Korridor «12 – 15%» ist gültig ab 1.1.2013 und gilt erstmals für die Planaufgabe 2013 (Bonusauszahlung für das Geschäftsjahr 2012). Für die per 1.1.2013 bereits laufenden Pläne gilt der BIZ-Korridor «10 – 15%» (gemäss Aktienbeteiligungsreglement, Artikel 15).

Da der Plan jährlich angeboten wird, können Sie in Zukunft von weiteren Bonus-Aktien- bzw. Performance-Aktien-Zuteilungen profitieren. Abb. 6 soll Ihnen den Mechanismus von mehreren Planaufgaben veranschaulichen.

Abb. 6: Veranschaulichung mehrerer Planaufgaben



Weiterführende Berechnungen

Mit Hilfe der folgenden Berechnungen auf der Basis des Beispiels in Abb. 4 möchten wir die Attraktivität des Aktienbeteiligungsplans veranschaulichen. In der nachfolgenden Tabelle 1 finden Sie vier Beispielrechnungen,

welche unterschiedliche Auszahlungen an Performance-Aktien aufweisen. Die entsprechenden Referenzpunkte 1– 4 können Abb. 5 entnommen werden.

Tabelle 1: Beispielrechnungen 1

	Assumptions	Result	Detailed calculation*	Referenzpunkt (Abb. 5)
Beispiel I	Ø ROE (Jahr 1/2/3) < 4%	0 Performance-Aktien	0% Performance-Aktien (0 x 125 Bonus-Aktien)	1
Beispiel II	Ø ROE (Jahr 1/2/3) = 5% BIZ-Ratio bleibt ohne Einfluss	32 Performance-Aktien	25% Performance-Aktien (0.25 x 125 Bonus-Aktien)	2
Beispiel III	Ø ROE (Jahr 1/2/3) = 10% Ø BIZ-Ratio von 20-25%	125 Performance-Aktien	0% Performance-Aktien (1.00 x 125 Bonus-Aktien)	3
Beispiel IV	Ø ROE (Jahr 1/2/3) = 17% Ø BIZ-Ratio von 15-20%	178 Performance-Aktien	0% Performance-Aktien (1.42 x 125 Bonus-Aktien)	4

* zur Ermittlung der Anzahl Performance-Aktien siehe Tabelle im Anhang 1 des beiliegenden Reglements.

Steigende Aktienkurse tragen weiter zur Attraktivität dieses Programms bei. Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt Ihnen das langfristige Entwicklungspotenzial unter Berücksichtigung unterschiedlicher Aktienkursentwicklungen auf. Zudem soll die Tabelle 2 Ihnen eine Übersicht über die unterschiedlichen

Vorteile zwischen Bezug in Cash versus Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan geben. Die Berechnungen in der Tabelle 2 bauen auf den Ergebnissen aus der Tabelle 1 auf. Für die Auszahlung im Jahr 4 sind unterschiedliche Aktienkursannahmen getroffen worden (zwischen CHF 15 und CHF 50).

Tabelle 2: Beispielrechnungen 2

Beispiel	I	II	III a	III b	IV	
Bonus-Aktien Jahr 1		125	125	125	125	
Performance-Aktien Jahr 4		0	32	125	178	
Total Anzahl Aktien Jahr 4		125	157	250	303	
Annahme Aktienkurs Jahr 4 (CHF)		15	20	25	35	50
Wert Aktienpaket Jahr 4 (CHF)		1 875	3 140	6 250	8 750	15 150
Barauszahlung Jahr 1 (CHF)		7 500	7 500	7 500	7 500	7 500
Total langfristiger Wert Bonus im Jahr 4 (CHF) (= x)*		9 375	10 640	13 750	16 250	22 650
Barauszahlung 2005 bei keiner Teilnahme am Plan (CHF) (= y)*		10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Prozentuale Differenz von y zu x		-6.25%	+6.40%	+37.50%	+62.50%	+126.50%

* Brutto (vor Steuern und Sozialversicherungen)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertragsverhältnisses

Verlassen Sie Vontobel oder lösen das Vertragsverhältnis während der Laufzeit des Plans auf, hat dies verschiedene **Auswirkungen für Sie:** Bereits zugewiesene Bonus-Aktien bleiben in Ihrem Besitz und unterliegen weiterhin der Sperrfrist, auch über die Anstellungszeit respektive Vertragslaufzeit hinaus. Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist können Sie frei über die Bonus-Aktien verfügen. Im Falle von Tod oder Invalidität haben Sie bzw. Ihre Erben die

Möglichkeit, eine vorzeitige Entsperrung der Aktien zu beantragen.

Der Anspruch auf Performance-Aktien verfällt bei einer Kündigung respektive Vertragsauflösung durch Sie oder den Arbeitgeber oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses respektive Vertragsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen; es erfolgt keine Prorata-temporis-Ausrichtung der Performance-Aktien. Bei Pensionierung, Tod oder Invalidität werden die Performance-Aktien pro rata temporis ausgerichtet. Für Managing Directors gilt zudem, dass Performance-Aktien, die aufgrund vorzeitiger oder

ordentlicher Pensionierung vorzeitig übertragen werden, einer ursprünglichen Vesting-Periode unterliegen. ausserordentlichen Sperrfrist bis zum Ende der

Abb. 7: Übersicht Auswirkungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Vertragsverhältnisses

Beendigungsgrund	Bonus-Aktien	Performance-Aktien
<ul style="list-style-type: none"> – Kündigung respektive Vertragsauflösung durch Arbeitnehmer – Fristlose oder ordentliche Kündigung respektive Vertragsauflösung durch Arbeitgeber – Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen 	<ul style="list-style-type: none"> – Keine Auswirkungen (Bonus-Aktien sind nach Zuteilung unwiderruflich erworben und bleiben gesperrt) 	<ul style="list-style-type: none"> – Verfall des Anspruchs auf zukünftige Zuteilungen; es besteht kein Anrecht auf Entschädigung – Bereits fest zugeteilte Aktien sind weiterhin frei verfügbar.
<ul style="list-style-type: none"> – Vorzeitige oder ordentliche Pensionierung – Tod – Invalidität 	<ul style="list-style-type: none"> – Keine Auswirkungen bei vorzeitiger oder ordentlicher Pensionierung (Bonus-Aktien sind nach Zuteilung unwiderruflich erworben und bleiben gesperrt). – Im Fall von Tod und Invalidität kann die vorzeitige Entsperrung der Bonus-Aktien beantragt werden 	<ul style="list-style-type: none"> – Zuteilung pro rata temporis auf Basis der abgelaufenen Jahre und angebrochenen Monate der Performance Periode. – Für Managing Directors: Ausserordentliche Sperrfrist bei Pensionierung – Für die Zuteilung von Performance-Aktien (Ø ROE und BIZ-Ratio) wird auf die veröffentlichten und verfügbaren Werte abgestellt. Bei Austritt im ersten Jahr der Performance-Periode wird auf die Werte des Vorjahres abgestellt.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Informationen zur steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der geldwerten Vorteile aus dem Aktienbeteiligungsplan entnehmen Sie bitte den entsprechenden Informationsblättern, welche jährlich im Intranet heruntergeladen werden können. Diese Dokumente informieren Sie allgemein über die anwendbare Gesetzgebung in Ihrem Land und stellen gleichzeitig ein Hilfsmittel zur korrekten Versteuerung der geldwerten Vorteile dar.

Wie werden die Aktien verwaltet

Ihre Bonus-Aktien werden bei der Bank Vontobel AG in Zürich gehalten. Sie müssen deshalb dafür besorgt sein, rechtzeitig ein entsprechendes Depot zu eröffnen. Die für die Depoteröffnung erforderlichen Informationen bzw. Unterlagen können Sie beim Mitarbeiter-Desk anfordern. Ihre Ansprechpersonen sind im Vontobel Intranet unter My Page/Mitarbeiter-Desk ersichtlich. Während der gesamten Sperrfrist (mit Ausnahme der Fälle, in welchen eine frühzeitige Entsperrung möglich ist, d. h. bei Tod oder Invalidität) werden die Bonus-Aktien in diesem Depot verwahrt. Die Überweisung der Performance-Aktien erfolgt automatisch auf dasselbe Depot bei der Bank Vontobel AG. Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist können Sie die Bonus-Aktien sowie auch die Performance-Aktien auf dem Depot bei der Bank Vontobel AG belassen, in ein von Ihnen bezeichnetes Depot übertragen oder die Aktien verkaufen. Die Verwaltung des Depots ist für Sie als Mitarbeitender kostenlos. Beim Verkauf der Aktien fallen die üblichen Transaktionskosten (zu Mitarbeiterkonditionen) an.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Vertragsverhältnisse bleiben die Bonus-Aktien bis zum Ende

der dreijährigen Sperrfrist (auf dem Bank Vontobel AG Depot) gesperrt und die Depotverwaltungskosten werden für diese Zeit durch Vontobel übernommen. Nach der Entsperrung sind die Aktien auf ein von Ihnen zu nennendes Depot zu überweisen oder zu verkaufen. Allfällige – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertragsverhältnisses bereits zugeteilte – Performance-Aktien bzw. bereits entspernte Bonus-Aktien sind bei Austritt respektive Vertragsauflösung auf ein von Ihnen zu nennendes Depot zu überweisen oder zu verkaufen (zu Mitarbeiterkonditionen).

Welche Schritte haben Sie als Mitarbeitender zu tätigen

Nach der Kommunikationsperiode Ende Februar erhalten Sie während zwei Wochen Zugang zum Online Aktienwahl Tool auf dem HR Portal. Durch Ausfüllen des Online Formulars treffen Sie die Entscheidung, in welcher Form Sie Ihren Bonus beziehen (Bezug von Bonus-Aktien und Cash oder reiner Cash-Bezug). Nach Ablauf der Wahlfrist, können keine nachgereichten Entscheide mehr berücksichtigt werden, d. h. der nicht verpflichtende Teil wird in bar ausbezahlt.

Falls Sie noch kein Depot bei der Bank Vontobel AG haben, bitten wir Sie, dieses rechtzeitig zu eröffnen.

Anlaufstelle bei Fragen

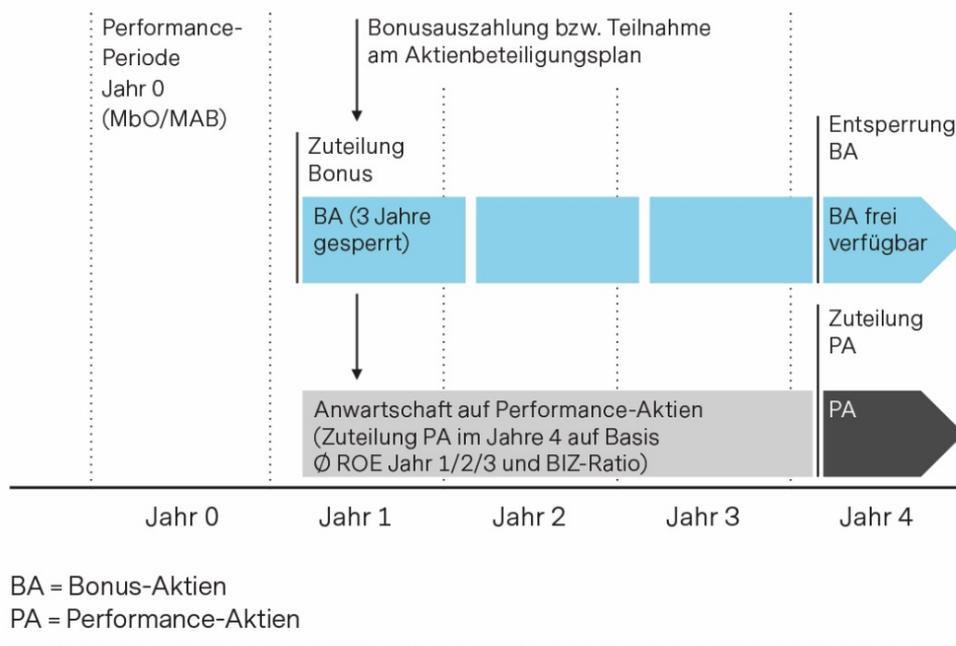
Für Fragen im Zusammenhang mit dem Aktienbeteiligungsplan können Sie sich jederzeit an Corporate Human Resources (Compensation & Benefits) oder an die für Ihre Gesellschaft zuständige HR-Stelle wenden.

Zusammenfassung

Die wesentlichen Punkte des Aktienbeteiligungsplans können wie folgt zusammengefasst werden:

1. Der gruppenweite Aktienbeteiligungsplan ist seit Frühjahr 2005 gültig, die revidierte Version seit dem 1. Oktober 2020.
2. Sie haben die Möglichkeit (in gewissen Fällen die Pflicht), Ihren Bonus teilweise in Form von Aktien der Vontobel Holding AG (Bonus-Aktien) anstelle von einem Barbetrag zu beziehen. Dabei
 - können die Bonus-Aktien zu 80% des Börsenkurses bezogen werden;
 - erfolgt die Zuteilung der Bonus-Aktien und die Eigentumsübertragung mit sofortigem Stimm- und Dividendenrecht unter Vorbehalt der Eintragung im Aktienbuch;
 - unterliegen die Bonus-Aktien einer dreijährigen Sperrfrist.
3. Sie können bei einer Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan nach drei Jahren weitere Aktien in Form von Performance-Aktien erhalten. Dabei
 - ist die Anzahl der Performance-Aktien abhängig vom Geschäftserfolg während der Performance-Periode;
 - werden zur Ermittlung des Geschäftserfolgs die Messgrößen Eigenkapitalrendite und BIZ Total Capital Ratio herangezogen;
 - erfolgt die Zuteilung der Performance-Aktien drei Jahre nach Zuteilung der Bonus-Aktien (Verlustrisiko bei vorzeitiger Kündigung respektive Vertragsauflösung);
 - sind die Performance-Aktien sofort frei verfügbar und unterliegen keiner Sperrfrist (Ausnahme: Ausserordentliche Sperrfrist bei vorzeitiger Übertragung an Managing Directors aufgrund Pensionierung)

Abb. 8: Zusammenfassung wichtigster Plandetails für die Performance-Periode von Jahr 1 bis Jahr 3



Schlussbemerkungen

Der Verwaltungsrat der Vontobel Holding AG und die Geschäftsleitung beabsichtigen, diesen Aktienbeteiligungsplan jährlich umzusetzen. Der Verwaltungsrat der Vontobel Holding AG behält sich jedoch das Recht vor, den Aktienbeteiligungsplan jederzeit abzuändern oder allenfalls nicht mehr anzubieten.

Diese Broschüre dient der Erklärung und Veranschaulichung des Aktienbeteiligungsplans von Vontobel. Bitte beachten Sie, dass das beiliegende Aktienbeteiligungsreglement Vontobel für alle Beteiligten das rechtlich verbindliche Dokument und somit dieser Broschüre übergeordnet ist.