

## Vergütungsbericht

55	Brief an unsere Aktionäre	70	Vergütung der Geschäftsleitung
57	Vergütungsphilosophie und Verknüpfung mit der Strategie	70	Vergütungssystem
61	Governance	74	Effektive Vergütung (geprüfte Angaben)
62	Say-on-pay-Anträge an die Generalversammlung 2023	77	Bestände in Aktien und Optionen (geprüfte Angaben)
64	Nomination and Compensation Committee (NCC)	77	Organdarlehen (geprüfte Angaben)
64	Benchmarks	78	Vergütung der weiteren Mitarbeitenden
64	Vontobel Bonuspool	78	Vergütungssystem
65	Bonuszuteilung	79	Bestätigung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern
65	Externe Berater	80	Fragen und Antworten
65	Periodische Überprüfung des Systems	83	Bericht der Revisionsstelle
66	Kontrollwechselklauseln		
66	Kündigungsfristen und Severance Agreements		
66	Organdarlehen		
67	Vergütung des Verwaltungsrats		
67	Vergütungssystem		
68	Effektive Vergütung (geprüfte Angaben)		
69	Bestände in Aktien und Optionen (geprüfte Angaben)		
69	Organdarlehen (geprüfte Angaben)		

**“Deliver a great place  
to work for people  
who want to excel.”**



**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

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 68 Prozent aller Mitarbeitenden von Vontobel daran teil. Die Mitglieder der Geschäftsleitung hielten Ende 2022 durchschnittlich mehr als das Fünffache 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 18 Jahre trotz sehr unterschiedlicher Geschäftszyklen relativ zum Betriebsertrag recht konstant verhalten und im Durchschnitt etwa 50 Prozent 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, bestgeeignete Talente zu rekrutieren, zu entwickeln und zu halten. In der Rekrutierung setzen wir auf integre 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 langfristig 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.

## Lohnvergleichsanalyse

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) wurde per 1. Juli 2020 revidiert und um die Verpflichtung für Arbeitgeber ergänzt, in Betrieben ab 100 Mitarbeitenden eine interne Lohnvergleichsanalyse sowie eine unabhängige Überprüfung der Lohnvergleichsanalyse durchzuführen. Das Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI-FIM) der HSG hat hierfür mit Hilfe der Logib-Methode eine statistische Lohnvergleichsanalyse erstellt, welche ergab, dass die Bank Vontobel AG und die Vontobel Asset Management AG die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern einhalten. Die sozialpartnerschaftliche Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankbranche (SF-LoBa) hat die Analyse überprüft und bestätigt, dass sie nicht nur formal korrekt ist, sondern auch alle Anforderungen des SF-LoBa-Branchengütesiegels erfüllt. Zusätzlich zeigen unsere Marktstudien, dass wir stets sehr darauf bedacht sind, faire und marktgerechte Löhne zu bezahlen, unabhängig des Geschlechts. Unter der Zuhilfenahme von verfügbaren Marktdaten überprüfen wir jedes Jahr vertieft unsere Lohndetails. Die Resultate dieser Analysen fliessen jeweils direkt in die kommenden Kompensationsrunden ein.

## Dialog mit unseren Investoren

Wir stehen im regelmässigen Dialog mit unseren Investoren und besprechen mit ihnen ihre Denkanstösse zu unserer Vergütungspolitik. Wir sind dankbar für alle Anregungen, prüfen diese sorgfältig und setzen diese – soweit möglich und für unser Unternehmen sinnvoll – um. So kommen wir zum Beispiel dem Anliegen nach erhöhter Transparenz nach 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.

## Pay-for-performance

Das Jahr 2022 war gekennzeichnet durch grosse Herausforderungen und Unwägbarkeiten. Als global agierendes Investmenthaus, spezialisiert auf Vermögensverwaltung für private und institutionelle Investoren sowie Anlagelösungen verfügt Vontobel über eine erprobte Investmentexpertise zum Nutzen unserer Kundinnen und Kunden in allen Marktlagen. Kurzfristig betrachtet hat die besondere Marktsituation 2022 jedoch ihre Spuren in der Entwicklung der Kundenvermögen, der Bruttomargen und des Netto-Neugelds hinterlassen. Über den Zeitraum von 2002 bis 2022 haben sich die verwalteten Vermögen nahezu verfünffacht von CHF 45,4 Milliarden auf CHF 204,4 Milliarden. Der Rückgang im Jahr 2022 von CHF 39,3 Milliarden im Vergleich zum Vorjahr begründet sich in erster Linie mit den negativen Performance-Effekten auf-

grund der Kurseinbussen an den Aktien- und Bondmärkten. Zudem wirkten sich der negative Netto-Neugeldzufluss sowie die insgesamt negativen Währungseffekte belastend auf die Vermögensbasis aus. Institutionelle Anleger haben seit Februar 2022 Risiken vor allem im aktiv verwalteten Vermögen reduziert und tendenziell Reininvestitionen in die Zukunft verschoben. So kam es im Laufe des Jahres im Geschäft mit Asset-Management-Kunden zu Abflüssen in Höhe von netto CHF 10,6 Milliarden, die durch das breit abgestützte Wachstum im Wealth Management nicht kompensiert werden konnten. Im Wealth Management erreichte das Netto-Neugeldwachstum 5,6 Prozent, im Asset Management war es negativ mit -7,4 Prozent. Insgesamt betrug das Netto-Neugeld CHF -5,2 Milliarden, entsprechend einem negativen Wachstum von -2,1 Prozent. Vontobel erzielte 2022 mit CHF 1285,1 Millionen einen um 16 Prozent tieferen Betriebsertrag als im Vorjahr (CHF 1535,6 Millionen). Im Vergleich zum Jahr 2020 (CHF 1265,5 Millionen) entspricht dies jedoch einer leichten Steigerung von 2 Prozent. Als global tätiges Investmenthaus erwirtschaftete Vontobel 65 Prozent des Betriebsertrags mit dem Kommissionsgeschäft und davon stellen 90 Prozent wiederkehrende Erträge dar. Vontobel hat im Jahr 2022 in strategische Projekte investiert, aber gleichzeitig angesichts der sich verschlechternden Marktbedingungen Massnahmen zur Eindämmung der Kosten ergriffen. Die damit verbundene Fokussierung und die Straffung der Organisation werden bis Ende 2023 zusätzliche Bruttokostensenkungen in Höhe von CHF 65 Millionen ermöglichen.

Mit der vorgeschlagenen ordentlichen Dividende von CHF 3.00 bietet Vontobel seinen Aktionären eine attraktive Dividendenrendite von 4,9 Prozent an (basierend auf dem Jahresendkurs von CHF 61.30). Die starken Kapitalquoten weit über den Mindestanforderungen der FINMA und der eigenen Zielsetzung ermöglichen zukünftiges organisches Wachstum und bieten darüber hinaus zusätzliche finanzielle Flexibilität für allfällige Akquisitionen. Die über die letzten Jahre anhaltend gute Profitabilität bildet in der Performanceperiode von 2020 bis 2022 auch die Basis für die hohe Eigenkapitalrendite. Die durchschnittliche Eigenkapitalrendite in diesen drei Jahren liegt bei 14,4 Prozent. Die durchschnittliche BIZ-Total Capital Ratio beträgt 22,2 Prozent. Entsprechend liegt der Multiplikator für die Performance-Aktien aus dem Bonus 2019, welche im Frühjahr 2023 zugeteilt werden, bei 144 Prozent.

#### Say-on-pay

An der Generalversammlung im Jahr 2022 wurden von unseren Aktionären alle vorgeschlagenen Vergütungen gutgeheissen. Die Zustimmung zur fixen Vergütung des Verwaltungsrats lag bei 95 Prozent. Die beantragte fixe

Vergütung der Geschäftsleitung wurde zu 99 Prozent gutgeheissen, der beantragte Bonus zu 95 Prozent. An der Generalversammlung 2023 werden Sie, sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre, erneut prospektiv über die fixen Vergütungen und retrospektiv über die variablen Vergütungen abstimmen. 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 4. April 2023 um Ihre Zustimmung.

#### Ausblick

Wir wären nicht Vontobel, wenn wir den Blick nicht beständig nach vorne richten würden. Wir haben den Anspruch und es ist unser Selbstverständnis, den Erfolg von Vontobel auch langfristig zu sichern. Dieser unternehmerische Blick nach vorne wird umso wichtiger, je schneller die Welt, unsere Gesellschaft und unsere Kunden sich mit den neuen Möglichkeiten in einer digitalisierten Welt verändern. Wir bei Vontobel wollen weiter auf stabilem Fundament stehen und stetig wachsen. Das kommt auch in unseren ambitionierten Kapitalmarktzielen zum Ausdruck. Wir haben auch eine klare Vorstellung davon, wie wir diese Ziele erreichen wollen. Bis 2030 wollen wir eines der führenden und angesehensten Investmenthäuser sein, welches herausragende und zu Vontobel passende Talente anziehen, rekrutieren, langfristig entwickeln und halten kann. Mit Blick auf die unveränderte Langfristambition 2030 haben wir uns für die kommenden zwei Jahre vier Prioritäten gesetzt, auf die wir als Vontobel einen besonderen Fokus legen:

1. Delivering future-proof investment solutions
2. Delivering best-in-class private client experiences
3. Accelerating our US growth
4. Scaling value creation

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 agierendes Investmenthaus mit Schweizer 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 faire 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 der Funktion, den Qualifikationen, der Leistung und dem Verhalten der Person oder auf anderen 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:

#### Priorities 2020–2022

1. Deliver the Vontobel experience
2. Deliver a pure-play investment firm to all clients
3. Deliver on tipping points to our future growth ambition
4. Deliver the power of technology, data & analytics
5. Deliver a great place to work for people

### Vergütungsgrundsätze

- Leistungsabhängige Vergütung: Vontobel hat ein umfassendes Gesamtvergütungssystem, das Leistungsbereitschaft und Leistung 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 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 festen Einkommens, das der jeweiligen Funktion entspricht.

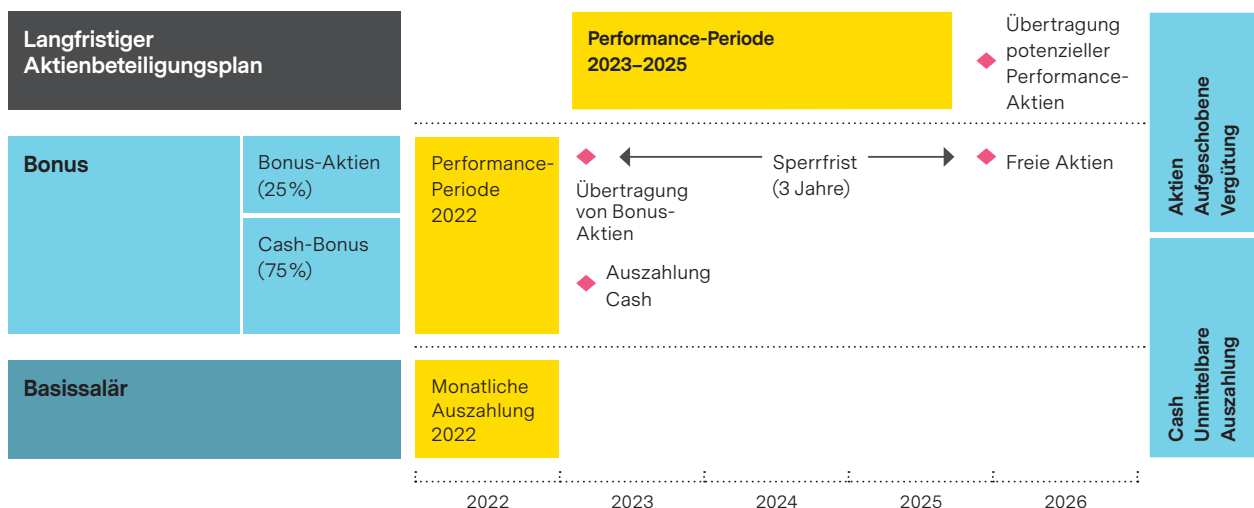
#### Variable Vergütung

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 Geschäftsbereiche- und Unternehmenseinheiten 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 erfolgreichen Einsatz im Laufe des Geschäftsjahres gibt. In der Regel wird dieser Bonus im ersten Quartal jedes Jahres rückwirkend für das Vorjahr ausbezahlt.

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 über die Bonus-Aktien 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 Interessenskonflikte 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 LTIs 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 für dieses einzige nicht in einen diskretionären Governance-Prozess eingebundene Element der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung seit dem Jahr 2019 einen Cap von 250 Prozent auf dem Multiplikator zur Ermittlung der Performance-Aktien eingeführt. 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 Client Unit und Center of Excellence 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.

		<b>DISKRETIONÄRER, INDIVIDUELLER BONUS</b>	<b>GESPERRTE BONUS-AKTIEN</b>	<b>PERFORMANCE-AKTIEN</b>
<b>Performance</b>	Individuell	✓	✓	✓
	Client Unit / Center of Excellence	✓	✓	✓
<b>Zeithorizont</b>	<b>Zurückschauend</b> Vergütung für erbrachte Leistung	✓	✓	
	<b>Vorwärtsschauend</b> 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-Richtlinien 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. 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 an 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. Ende Jahr legt das NCC dem VR die jährliche Bonussumme vor. Zudem steht es im Jahresverlauf mit den Führungskräften im ständigen Dialog bezüglich der Leistungsentwicklung.
- **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 direkt unterstellt und rapportiert regelmässig ans Risk & Audit Committee.
- **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 jeder Client Unit und Center of Excellence 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 2023

### Übersicht über die für die Vergütung verantwortlichen Instanzen sowie die Entschädigungsabläufe

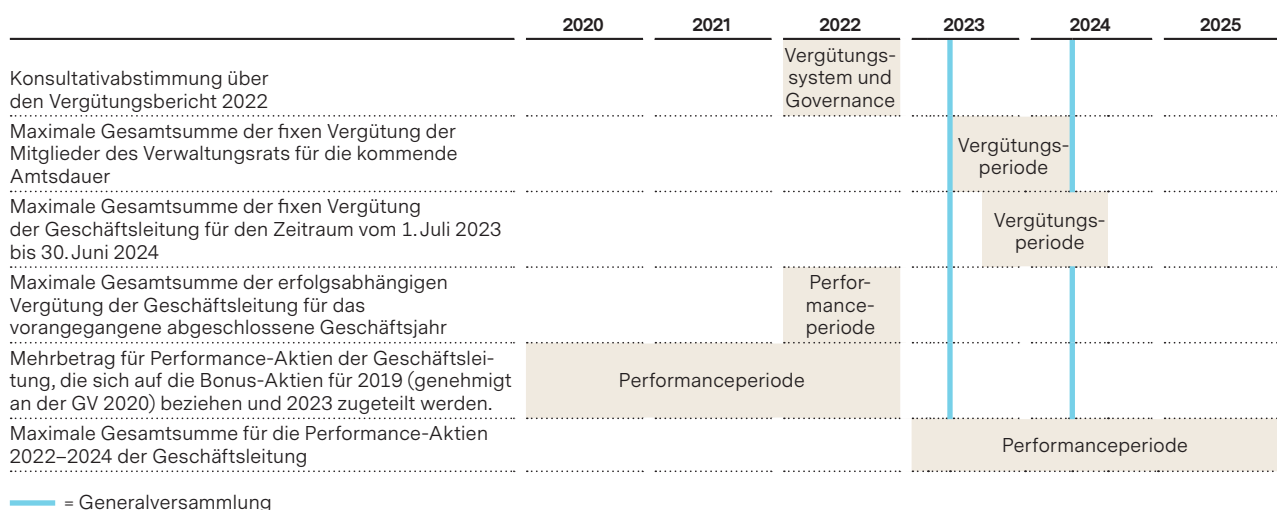
Die Gesamtverantwortung für die Personalpolitik und damit auch die Vergütungspolitik obliegt dem Verwaltungsrat. Das Nomination and Compensation Committee (NCC) unterstützt den Verwaltungsrat hinsichtlich der Festlegung der Vergütungsgrundsätze und der Vergütungsstrategie von Vontobel. Das NCC überwacht die Vergütung des Verwaltungsrats und des Verwaltungsratspräsidenten, der Mitglieder der Geschäftsleitung und des CEO sowie die grundsätzlichen Elemente der Vergütung sämtlicher Mitarbeitenden von Vontobel.

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

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

Der Verwaltungsrat unterbreitet der Generalversammlung vom 4. April 2023 folgende Abstimmungen zur Vergütung:

### Abstimmungen zur Vergütung



Für den Fall, dass an der Generalversammlung 2023 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 Verwaltungsrats, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Der Ausschuss bestand 2022 aus den unabhängigen Verwaltungsräten Bruno Basler (Vorsitzender des NCC), Dr. Michael Halbherr, 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 of 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 das Vergütungsniveau der Mitarbeitenden einmal pro Jahr. Dabei werden Vergütungsniveau und -struktur ähnlicher Positionen in der Vergleichsgruppe der Finanzindustrie verglichen. Das NCC greift dafür auf Daten 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.

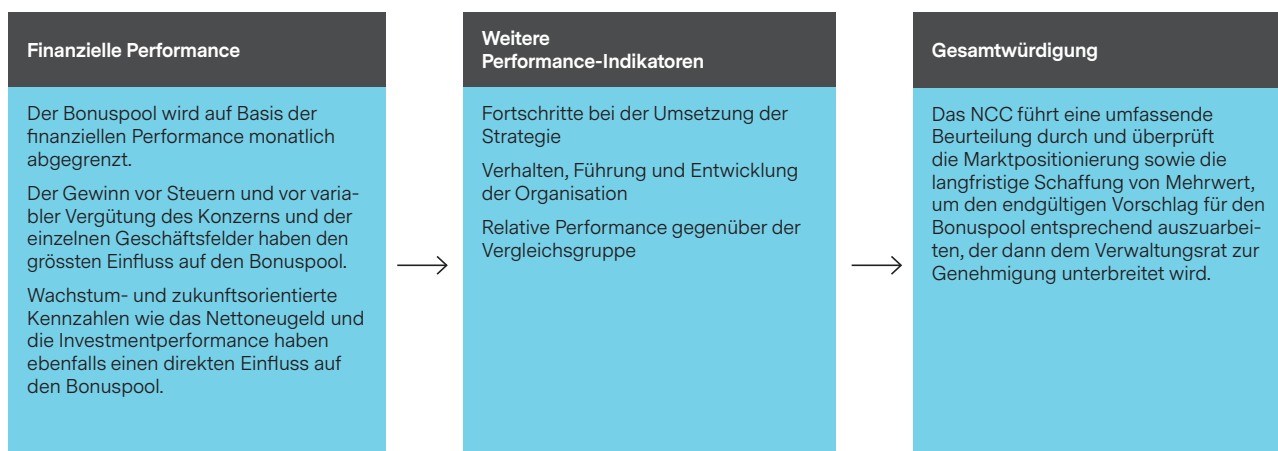
Nachstehend die aktuelle Vergleichsgruppe für die Beurteilung der Angemessenheit unserer Vergütungen:

### Vergleichsgruppe

Schweiz	Credit Suisse, EFG International, GAM, Julius Bär, Lombard Odier, Pictet und UBS
UK	Abnrdn, Ashmore, Janus Henderson und Schroders
USA	Artisan Partners, Lazard und Franklin Templeton

## Vontobel 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 Vontobel Bonuspools.

## Bonuszuteilung

Die Aufteilung des Gesamtbonuspools auf die einzelnen Client Units und die Centers of Excellence (Areas) erfolgt durch den CEO anhand eines klar definierten Prozesses. Folgende Elemente bilden die Grundlage für die Zuteilung eines Bonuspools:

- **Vontobel Bonuspool:** der vom Verwaltungsrat genehmigte Gesamtbonuspool, welcher zur Verfügung steht.
- **Area Base Line:** ist die Ausgangslage für die Bonusallokation und basiert auf einer «same for same» Bonus-simulation. Diese berücksichtigt die Veränderung im Mitarbeiterbestand, die Ergebnisse der externen und internen Marktstudien, Resultate aus Equal Pay Analysen, aber nicht die Performance der jeweiligen Area.
- **Area Performance Score:** ist das Resultat des jährlichen Assessment der einzelnen Client Units und Centers of Excellence. Der Performance Score ist das Resultat der folgenden Messgrößen:
  - Performance metrics:** «what has been achieved» misst die Zielerreichung von spezifischen vordefinierten Leistungskennzahlen (KPI's).
  - Health & ESG metrics:** «does it contribute to the long-term development of Vontobel» misst den Beitrag zur Unternehmensstrategie / Geschäftsplan (Lighthouse) anhand der vordefinierten Kennzahlen (quantitative, qualitative und ESG KPI's).
  - Risk & Compliance metrics:** «how has it been achieved» misst die Zielerreichung von spezifischen Risikokennzahlen sowie das qualitative Risikoverhalten.

Innerhalb der Client Units und der Centers of Excellence 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 sowie die Rentabilität und das erreichte Wachstum der Client Units und Centers of Excellence. 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 jedes Jahres ausbezahlt. Der Bonus wird jedes Jahr von den für Gehaltsfragen zuständigen Führungskräften festgelegt und bedarf der Genehmigung durch das Global Executive Board, CEO und zuständigen Area Head.

## Externe Berater

Vontobel bezieht Vergleichsdaten von externen Vergütungsberatungsunternehmen wie Willis Towers Watson und AON McLagan 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 der genannten Beraterin haben einzelne weitere Mandate innerhalb Vontobel inne, jedoch ausserhalb der Einheit Compensation und Benefits.

## 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 Prozent 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 Verwaltungsrats (inklusive Präsident des Verwaltungsrats) 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung sind oder waren, bevorschussen.

# Vergütung des Verwaltungsrats

## Vergütungssystem

### Vergütungsgrundsätze

Das Gesetz sowie die Finanzmarktaufsicht legen den Rahmen für das Aufgabenspektrum eines Bankenverwaltungsrats fest. Oberaufsicht und Oberleitung sind unübertragbare und unentziehbare Aufgaben des Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats.

### Elemente der Vergütung

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

## 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.

### ELEMENTE DER VERGÜTUNG

<b>Fixes Honorar</b>	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.
<b>Weitere Honorare</b>	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.
<b>Pensionszahlungen</b> (nur für den Verwaltungsratspräsidenten)		Der Präsident des Verwaltungsrats verfügt über ein ordentliches Anstellungsverhältnis in der Schweiz, weswegen er wie alle anderen Mitarbeitenden die gesetzlich vorgeschriebenen Pensionskassenleistungen erhält. Die anderen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine Pensionskassenleistungen.

### 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 auch mit dem an der Generalversammlung 2022 neu gewählten Andreas E.F. Utermann über einen starken und erfahrenen Verwaltungsratspräsidenten, der im Verwaltungsrat eine zentrale Rolle spielt und hauptamtlich für Vontobel tätig ist. Seine Vergütung wurde unverändert zu den Vorjahren auf CHF 2,5 Millionen angesetzt, was im mehrjährigen Durchschnitt dem Niveau eines Geschäftsleitungsmitgliedes entspricht.

Die jeweils an der Generalversammlung beantragte fixe Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats 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 2022 wurde an die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Entschädigung von insgesamt CHF

4,5 Millionen (Vorjahr CHF 4,4 Millionen) entrichtet. Hier- von wurden CHF 2,7 Millionen in bar ausbezahlt und CHF 1,8 Millionen als aktienbasierte Vergütungen.

#### Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr (gemäss OR Art. 663b bis)

NAME	FUNKTION	ENTSCHÄDIGUNG IN BAR CHF 1000	ENTSCHÄDIGUNG IN AKTIEN <sup>1</sup> CHF 1000	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN CHF 1000	2022	2021
					TOTAL FIXE VERGÜTUNG CHF 1000	TOTAL FIXE VERGÜTUNG CHF 1000
Andreas E.F. Utermann <sup>3</sup>	Präsident	952,2	848,3	114,8 <sup>2</sup>	1915,3	158,9
Bruno Basler	Vizepräsident	204,3	60,0		264,3	253,6
Dr. Maja Baumann	Mitglied	148,5	60,0		208,5	209,3
Dr. Elisabeth Bourqui	Mitglied	148,3	60,0		208,3	204,4
David Cole	Mitglied	168,3	60,0		228,3	230,1
Dr. Michael Halbherr <sup>4</sup>	Mitglied	143,5	60,0		203,5	153,4
Stefan Loacker	Mitglied	148,5	60,0		208,5	209,1
Clara C. Streit	Mitglied	144,5	60,0		204,5	203,6
Björn Wettergren	Mitglied	144,5	60,0		204,5	204,4
<b>Total</b>		<b>2202,4</b>	<b>1328,3</b>	<b>114,8</b>	<b>3645,6</b>	<b>1826,8</b>
<b>AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER</b>						
Herbert J. Scheidt <sup>5</sup>	Präsident	416,7	416,7		833,3	2500,0
Dr. Frank Schnewlin <sup>6</sup>	Vizepräsident					61,2

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

2 Beiträge an die Personalvorsorgeeinrichtungen

3 Mitglied des Verwaltungsrats seit 20. April 2021; Präsident des Verwaltungsrats seit 6. April 2022

4 Mitglied des Verwaltungsrats seit 20. April 2021

5 Ausgeschieden aus dem Verwaltungsrat am 6. April 2022

6 Ausgeschieden aus dem Verwaltungsrat am 20. April 2021



**Zusätzliche Honorare, nahestehende Parteien und ähnliche Informationen**

Keine.

**Frühere Verwaltungsräte**

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

**Bestände in Aktien und Optionen (geprüfte Angaben)**

NAME	FUNKTION	31.12.2022 OPTIONEN ANZAHL AKTIEN BEI AUSÜBUNG			31.12.2021 OPTIONEN ANZAHL AKTIEN BEI AUSÜBUNG		
		AKTIEN ANZAHL	CALL- OPTIONEN	PUT- OPTIONEN	AKTIEN ANZAHL	CALL- OPTIONEN	PUT- OPTIONEN
Andreas E.F. Utermann	Präsident	719					
Bruno Basler	Vizepräsident	19835			18876		
Dr. Maja Baumann <sup>1</sup>	Mitglied	6663			5704		
Dr. Elisabeth Bourqui	Mitglied	5524			3759		
David Cole	Mitglied	6213			5254		
Dr. Michael Halbherr	Mitglied	719					
Stefan Loacker	Mitglied	4453			3494		
Clara C. Streit	Mitglied	12293			11334		
Björn Wettergren <sup>1</sup>	Mitglied	6417			5458		
<b>AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER</b>							
Herbert J. Scheidt	Präsident				392388		

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 31.

**Organdarlehen (geprüfte Angaben)**

Per 31. Dezember 2022 waren keine Darlehen an Verwaltungsräte ausstehend (Vorjahr: CHF 0,0 Millionen). An nahestehende Personen waren per 31. Dezember 2022 und 31. Dezember 2021 keine Darlehen ausstehend. An ausgeschiedene Mitglieder des Verwaltungsrats 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 der von ihnen verantwortete Bereich (Client Unit / Center of Excellence) 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 der / des jeweiligen Client Unit / Center of Excellence
- die Performance gemessen an der Vergleichsgruppe der Finanzindustrie

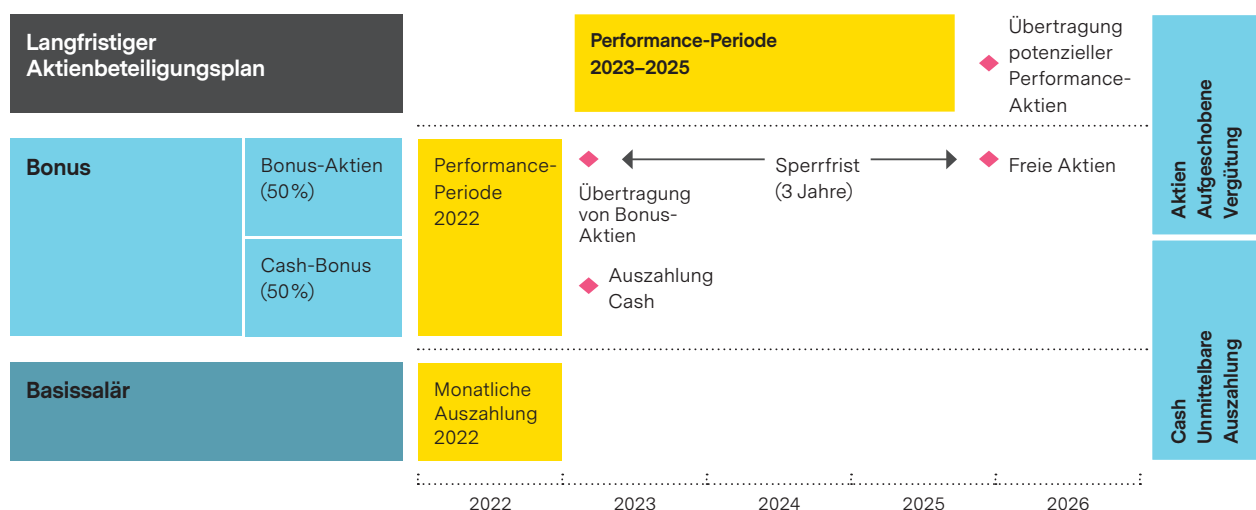
- aktuelle Vergütungen im Markt sowie das Bestreben nach einer langfristig ausgerichteten Entlohnungspolitik
- eine ausgewogene Verteilung zwischen den Anspruchsgruppen

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

### 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:

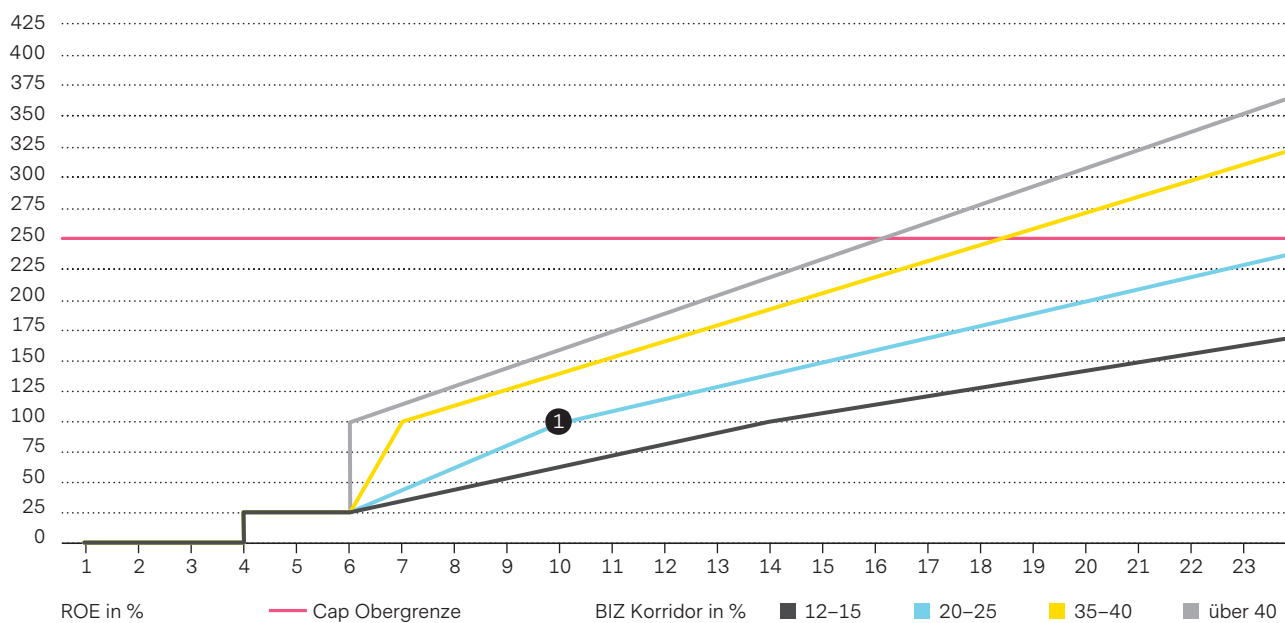
#### ELEMENTE DER VERGÜTUNG

<b>Basissalär</b>	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.
<b>Bonus</b>	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 Vontobel» entnommen werden, siehe <a href="http://www.vontobel.com/Verguetungsbericht">www.vontobel.com/Verguetungsbericht</a> .
<b>Langfristiger Aktienbeteiligungsplan</b>	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.
<b>Personalvorsorge</b>		Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten dieselben Pensionskassenleistungen wie alle anderen Mitarbeitenden in der Schweiz.
<b>Übrige Vergütungen</b>		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 Mitarbeitende beispielsweise bei einem durchschnittlichen ROE von 10 Prozent und einem durchschnittlichen BIZ Total Capital Ratio von 20 bis 25 Prozent, aus heutiger Sicht, nach Ablauf der dreijährigen Performanceperiode 100 Prozent 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 Prozent 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 Prozent des jeweils letzten genehmigten Gesamt Betrags 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 2022 wurden die folgenden Ziele für die Geschäftsleitung definiert und durch den Verwaltungsrat beurteilt:

QUANTITATIVE ZIELE (50%)		BEWERTUNG <sup>1</sup>
<b>Finanzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Budget erreichen oder übertreffen</li> <li>– Netto-Neugeldzuflüsse realisieren</li> <li>– Betriebliche Effizienz steigern</li> <li>– Eigenkapitalrendite erhöhen</li> <li>– Kapitalausstattung deutlich über den regulatorischen Anforderungen halten</li> </ul>	<b>Unbeständige Leistung</b>
<b>Strategie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der strategischen Wachstumsinitiativen und Prioritäten, basierend auf den festgelegten Wachstumszielen</li> <li>– Kernfähigkeiten weiter stärken</li> <li>– Organisches Wachstum in den Zielmärkten vorantreiben</li> <li>– Chancen der Technologie nutzen</li> <li>– Wachstum durch M&amp;A ergänzen</li> </ul>	<b>Erfolgreiche Leistung</b>
QUALITATIVE ZIELE (50%)		BEWERTUNG <sup>1</sup>
<b>Verhalten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Kundenfokus</b> – 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</li> <li>– <b>Ergebnisorientierung</b> – erzeugt Wirkung durch Fokussierung auf Ziele und Ergebnisse; denkt langfristig, um nachhaltiges und wettbewerbsorientiertes Wachstum zu ermöglichen</li> <li>– <b>Regelkonformes Verhalten</b> – 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</li> </ul>	<b>Äusserst erfolgreiche Leistung</b>
<b>Führung und Entwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Inspirierende Führung</b> – 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</li> <li>– <b>Transformative Führung</b> – zeigt Flexibilität und kann unter neuen Rahmenbedingungen führen und sich konstruktiv an diese anpassen; trifft klare Entscheidungen und teilt diese mit dem Team</li> <li>– <b>Kommunikation</b> – teilt eigene Kenntnisse und Erfahrungen mit anderen; fördert konstruktive Zusammenarbeit im Team, funktions- und grenzübergreifend</li> <li>– <b>Vielfalt und Inklusion</b> – schafft ein offenes und vertrauenswürdiges Arbeitsklima, welches frei von Vorurteilen ist sowie Vielfalt und Chancengleichheit fördert</li> </ul>	<b>Äusserst erfolgreiche Leistung</b>

<sup>1</sup> Vontobel Bewertungsrastrer: 1 Ungenügende Leistung / 2 Unbeständige Leistung / 3 Erfolgreiche Leistung / 4 Äusserst erfolgreiche Leistung / 5 Herausragender Leistungsbeitrag

So hat die Geschäftsleitung im Berichtsjahr die Ziele für das Geschäftsjahr 2022 in einem herausfordernden Marktumfeld mit ihrer Leistung zum Teil erfüllt oder übertroffen. Lediglich die finanziellen Ziele wurden im Jahr 2022 mit einer «unbeständigen Leistung» bewertet. Die Erfüllung der finanziellen Ziele war im Jahr 2022 von der besonderen Lage an den Finanzmärkten beeinträchtigt. Im Wealth Management erreichte das Netto-Neugeldwachstum erfreuliche 5,6 Prozent und lag damit im Bereich der Zielsetzung von Vontobel. Im Asset Manage-

ment war das Netto-Neugeldwachstum mit 7,4 Prozent negativ, da institutionelle Anleger weltweit seit Februar 2022 Risiken vor allem in aktiv verwalteten Vermögen reduziert und tendenziell Reinvestitionen in die Zukunft verschoben haben. Vontobel erwirtschaftete 2022 mit CHF 1285,1 Millionen einen um 16 Prozent tieferen Betriebsertrag als im Vorjahr (CHF 1536,6 Millionen). Im Vergleich zum Jahr 2020 (CHF 1265,5 Millionen) entspricht dies jedoch einer leichten Steigerung von 2 Prozent. Mit Blick auf das Marktumfeld erzielte Vontobel ein

zufriedenstellendes Konzernergebnis von CHF 229,8 Millionen, dies sind 40 Prozent weniger im Vergleich zum Rekordergebnis 2021 von CHF 383,8 Millionen.

Vontobel erwirtschaftete 2022 in anspruchsvollem Umfeld auf der hohen Kapitalbasis eine nach wie vor gute Eigenkapitalrendite von 11,2 Prozent, die allerdings etwas unter der mittelfristigen Zielmarke von 14 Prozent lag. Trotz der aus eigenen Mitteln finanzierten Übernahme der UBS Swiss Financial Advisers AG (SFA) erhöhte sich die CET1-Kapitalquote leicht auf 16,7 Prozent per Ende 2022 (Ende 2021 16,6 Prozent). Die Tier-1-Kapitalquote, die bei Vontobel mit der Gesamtkapitalquote identisch ist, stieg auf 23,8 Prozent (Ende 2021 23,4 Prozent). Die Kapitalquoten liegen unverändert deutlich über den regulatorischen Mindestanforderungen der FINMA von 8,0 Prozent für die CET1-Kapitalquote, von 9,8 Prozent für Tier-1-Kapitalquote und von 12,2 Prozent für die Gesamtkapitalquote für Banken der Kategorie 3, zu denen Vontobel gezählt wird. Damit wurden auch die selbstgesteckten Mittelfristziele übertroffen.

Die strategischen Ziele wurden von der Geschäftsleitung dieses Jahr erfolgreich ausgeführt. Viele der Strategischen Prioritäten 2020 bis 2022 konnten zielgemäss realisiert werden. Heute ist Vontobel eine der stärksten Marken im Schweizer Finanzsektor. Zusätzlich hat Vontobel seine Marktposition in den Fokusbörsen, die über 80 Prozent des globalen Vermögens abdecken, verstärkt. Die im Rahmen der langjährigen Wachstumsstrategie in den USA im Dezember 2021 angekündigte Übernahme des Geschäfts der UBS für nordamerikanische Vermögensverwaltungskunden, UBS Swiss Financial Advisers AG (SFA), verlief plangemäss. Vontobel ist heute der grösste Schweizer Vermögensverwalter für US-Kunden, die ihr Vermögen in die Schweiz diversifizieren möchten. Ein weiteres Schwerpunktthema bildete 2022 die digitale Vermögensverwaltung. Wir haben gezielt in digitale Lösungen investiert, um dem zunehmenden Wunsch unserer Kunden nach hybriden Beratungsmodellen mit einer Kombination aus persönlicher und digitaler Beratung 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. 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 zukunftsorientiertes Handeln, 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 Vergleich zum Vorjahr um 43 Prozent abgenommen. Dabei betrug der variable Bonus auf der Grundlage der individuellen Zielerreichungsanalyse für die Geschäftsleitungsmitglieder im Durchschnitt Faktor 1,08 (Vorjahr 2,32) des Basissalärs.

## Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr

GESCHÄFTSJAHR	FIXE VERGÜTUNG			ERFOLGSABHÄNGIGE-VERGÜTUNG		TOTAL <sup>4,5</sup> MIO. CHF	ANZAHL BEGÜNSTIGTE PERSONEN
	BASISSALÄR MIO. CHF	PERSONAL- VORSORGE MIO. CHF	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN <sup>1,6</sup> MIO. CHF	BONUS IN BAR <sup>2</sup> MIO. CHF	BONUS IN AKTIEN <sup>2,3</sup> MIO. CHF		
2022	3,0	0,5	0,0	1,6	1,6	6,7	4
2021	3,0	0,5	1,2	4,0	3,0	11,7	5
Veränderung zu 2021 in %	0	20	-100	-60	-47	-43	-20

1 Die übrigen kurzfristig fälligen Vergütungen beinhalten Ersatzanspruchszahlungen, Familienzulagen und Hypothekarzinsvergünstigungen.

2 Geschäftsjahr 2022: Unter Voraussetzung der Genehmigung durch die Generalversammlung 2023

3 Als Bestandteil der Entschädigung für das Berichtsjahr werden den Mitgliedern der Geschäftsleitung 33 262 (Vorjahr 47 111) 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.

6 2021: Beinhaltet eine Todesfallkapitalleistung an ein ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung

## Aktienzuteilung aus dem langfristigen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

	2022	2021	VERÄNDERUNG ZU 2021	
	MIO. CHF ODER ANZAHL	MIO. CHF ODER ANZAHL	MIO. CHF ODER ANZAHL	IN %
Marktwert der Performance-Aktien am Zuteilungstag in Mio. CHF <sup>1</sup>	4,9	3,3	1,6	48
Zugeteilte Anzahl Performance-Aktien	71 645	45 178	26 467	59
<b>Total Anzahl begünstigte Personen</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		
Marktwert der Performance-Aktien an frühere Geschäftsleitungsmitglieder am Zuteilungstag in Mio. CHF	6,6	6,2	0,4	6
Zugeteilte Anzahl Performance-Aktien an frühere Geschäftsleitungsmitglieder	97 381	85 856	11 525	13
Anzahl begünstigte Personen (frühere Geschäftsleitungsmitglieder)	4	5	-1	-20

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 3,8 Mio. (Vorjahr CHF 2,5 Mio.) und wurde pro rata temporis über die Vesting-Periode berücksichtigt.

## Höchste Gesamtentschädigung für das Geschäftsjahr

GESCHÄFTS- JAHR	NAME	FUNKTION	FIXE VERGÜTUNG			ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG		TOTAL CHF 1000
			BASISSALÄR CHF 1000	PERSONAL- VORSORGE CHF 1000	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN CHF 1000	BONUS IN BAR CHF 1000	BONUS IN AKTIEN <sup>1</sup> CHF 1000	
2022	Dr. Zeno Staub	CEO	1 000,0	153,0		650,0	650,0	2 453,0
2021	Dr. Zeno Staub	CEO	1 000,0	153,0		1 600,0	1 600,0	4 353,0

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 13 619 (Vorjahr 25 551) 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 2024 bzw. 2025 bekannt (vgl. vorangehendes Kapitel «Elemente der Vergütung»).

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

	31.12.2022	31.12.2021
Anzahl zugeteilte Performance-Aktien	51 620	32 270

Die Anzahl der zugeteilten Performance-Aktien errechnet sich auf der Basis der für das Geschäftsjahr 2018 (Vorjahr 2017) bezogenen Bonus-Aktien und in Abhängigkeit der Geschäftsentwicklung in den Jahren 2019 bis 2021 (2018 bis 2020).

### Übertragung von Performance-Aktien

Die über die letzten Jahre gestiegene Profitabilität hat in der Performanceperiode von 2020 bis 2022 zu einem erfreulichen Anstieg der Eigenkapitalrendite geführt. Die durchschnittliche Eigenkapitalrendite lag bei 14,4 Prozent und die durchschnittliche BIZ-Total Capital Ratio betrug solide 22,2 Prozent. Entsprechend liegt der Multiplikator für die Performance-Aktien aus dem Bonus 2019, die im Frühjahr 2023 übertragen werden, bei 144 Prozent.

### Multiplikator der seit 2004 übertragenen Performance-Aktien

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 <sup>1</sup>	MULTIPLIKA- TOR	
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%	55.20
2016	2017–2019	2020	13,4%	19,0%	112%	64.00
2017	2018–2020	2021	13,5%	19,3%	113%	72.55
2018	2019–2021	2022	15,4%	20,3%	154%	68.05
2019	2020–2022	2023	14,4%	22,2%	144%	n/a

1 Bis 31.12.2012: BIZ-Tier-1-Kapitalquote

### Zusätzliche Honorare, nahestehende Parteien und weitere wesentliche Informationen

Keine.

### Frühere Geschäftsleitungsmitglieder

Im Jahr 2022 wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung ausgerichtet. Die Tabelle «Aktienzuteilung aus dem langfristigen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm» zeigt die Zuteilung von Performance-Aktien an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung.



**Bestände in Aktien und Optionen (geprüfte Angaben)**

NAME	FUNKTION	31.12.2022 OPTIONEN			31.12.2021 OPTIONEN		
		ANZAHL AKTIEN BEI AUSÜBUNG			ANZAHL AKTIEN BEI AUSÜBUNG		
		AKTIEN ANZAHL	CALL- OPTIONEN	PUT- OPTIONEN	AKTIEN ANZAHL	CALL- OPTIONEN	PUT- OPTIONEN
Dr. Zeno Staub	CEO	158 770			135 719		
Dr. Thomas Heinzl	CFO/CRO	15 254			7 269		
Dr. Maria-Antonella Bino	General Counsel	4 791					
Felix Lenhard	COO	55 474			50 968		

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.

**Orgendarlehen (geprüfte Angaben)**

Per 31. Dezember 2022 waren vollständig gedeckte Darlehen, Kredite und Zahlungsverprechen für Geschäftsleitungsmitglieder im Umfang von CHF 0,3 Millionen ausstehend (im Vorjahr CHF 0,5 Millionen). Davon der höchste Betrag: Dr. Thomas Heinzl, CFO / CRO, CHF 0,3 Millionen. 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 Prozent ihres Bonus beziehen. Ein Bonusanteil über CHF 100'000 ist zwingend zu 25 Prozent in Aktien zu beziehen. Einzelne Mitarbeitende, die vom Verwaltungsrat definierte Spezialpositionen ausüben, sind verpflichtet, 33 Prozent ihres Bonus in Form von Aktien zu beziehen.

### Variable Compensation Agreements

Bei einzelnen Portfolio Managern des Centers of Excellence Investments 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

Mit der Übernahme der restlichen 40 Prozent von TwentyFour Asset Management durch Vontobel per 30. Juni 2021 wurde auch deren Vergütungsmodell überarbeitet und dem von Vontobel angeglichen. Insbesondere wurden Elemente des «Vontobel Aktienplans» sowie die des «Variablen Compensation Agreements» aufgenommen.

# Bestätigung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

Die Bank Vontobel AG und die Vontobel Asset Management AG halten die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ein. Im Rahmen der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen wurde hierzu von externen Experten eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse erfolgreich durchgeführt. Die korrekte Durchführung wurde anschliessend durch die sozialpartnerschaftliche Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankenbranche (SF-LoBa) bestätigt.

## Kontext

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) wurde per 1. Juli 2020 revidiert und um eine Pflicht für Arbeitgebende zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse ergänzt. Die Gesetzesrevision betrifft Arbeitgebende mit 100 oder mehr Mitarbeitenden und hat zum Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV) durchzusetzen.

## Analyse-Methode

Eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse muss auf Basis einer nachweislich wissenschaftlichen und für die Schweiz rechtskonformen Methode erfolgen. Eine solche Analyse untersucht statistisch, ob die Lohngleichheit zwischen allen Frauen und Männern eines Arbeitgebenden eingehalten wird. Die betriebliche Lohngleichheit gilt dabei als eingehalten, solange ein allfällig verbleibender, unerklärter Lohnunterschied innerhalb der vorgegebenen Toleranzschwelle von 5 Prozent liegt.

## Analyse-Basis

Die Bank Vontobel AG und die Vontobel Asset Management AG haben sich hierbei entschieden, die Analyse durch externe Experten durchführen zu lassen. Das Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI-FIM) der HSG hat hierfür mit Hilfe der Logib-Methode eine statistische Lohngleichheitsanalyse erstellt. Die Analyse wurde innerhalb der gesetzlichen Frist mit Stichdatum 30.04.2021 durchgeführt. Dabei wurden die zu diesem Zeitpunkt in einem Arbeitsverhältnis stehenden 1515 Mitarbeitende der Bank Vontobel AG und 239 Mitarbeitende der Vontobel Asset Management AG berücksichtigt. Von der Analyse ausgeschlossen wurden gesetzkonform einzig Lernende, Praktikant/Innen, Entliehene, Entsandte sowie IV- und ähnliche Spezialfälle.

## Analyse-Ergebnis



Das Analyseergebnis zeigt, dass die Bank Vontobel AG und die Vontobel Asset Management AG die betriebsinterne Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern innerhalb der vorgegebenen Toleranzschwelle von «Logib» einhält und somit das Label «Lohngleich-

heit gemäss Vorgaben im Gleichstellungsgesetz geprüft» ausgestellt werden konnte.

## Sozialpartnerschaftliche Kontrolle

Das revidierte GIG verlangt eine zusätzliche, unabhängige Überprüfung der durchgeführten Lohngleichheitsanalyse. Die Bank Vontobel AG und die Vontobel Asset Management AG haben sich hierzu entschieden, die Möglichkeit einer sozialpartnerschaftlichen Überprüfung wahrzunehmen. Die sozialpartnerschaftliche Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankenbranche (SF-LoBa) hat die Analyse überprüft und bestätigt nicht nur die formell korrekte Durchführung, sondern darüber hinaus auch die Einhaltung aller Vorgaben des SF-LoBa-Branchengütesiegels.

# 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 Prozent, der vor der Finanzkrise im Jahr 2006 erwirtschaftet wurde, übertroffen.

Die Steigerung der Kapitalquote ist ebenfalls begrenzt. In der Regel schüttet Vontobel den jährlichen Konzerngewinn mehrheitlich an die Aktionäre in Form einer Dividende aus. Zudem 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 Prozent 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 Prozent 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 Prozent 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 14 Prozent 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 Prozent fällt.

**Wieso werden bereits bei einer Eigenkapitalrendite von 4 Prozent, 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 Prozent, die unter den Kapitalkosten liegt, vorgesehen. Die Zuteilung ist jedoch entsprechend niedrig (25 Prozent). 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 Prozent des Bonus in Aktien automatisch zu einem Mindestbestand an Vontobel-Namenaktien im Gegenwert von 50 Prozent 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 2022 Vontobel-Aktien im Umfang des Fünffachen 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 2019 mit der Vergütung 2022 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, 7. Februar 2023

## Bericht der Revisionsstelle zur Prüfung des Vergütungsberichts



### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Vontobel Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als „geprüfte Angaben“ gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 53 bis 81 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 53 bis 81) dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 VegüV.



### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts“ unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

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



### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit „geprüfte Angaben“ gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.



Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.



#### **Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht**

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



#### **Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts**

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegÜV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt.

Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- ▶ identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- ▶ gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- ▶ beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.





Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

Ernst & Young AG



Andreas Blumer  
(Qualified  
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)



Philipp Müller  
(Qualified  
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte