

## Generalversammlung 2020

Erläuterungen zu den Abstimmungen betreffend Traktandum 7  
(Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht und  
Abstimmungen über die Gesamtbeträge der Vergütung  
des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung)

## Einleitung

Gemäss Art. 18 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) stimmt die Generalversammlung der Vontobel Holding AG jährlich gesondert über den Gesamtbetrag der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung ab. Die Abstimmung der Generalversammlung hat bindende Wirkung.

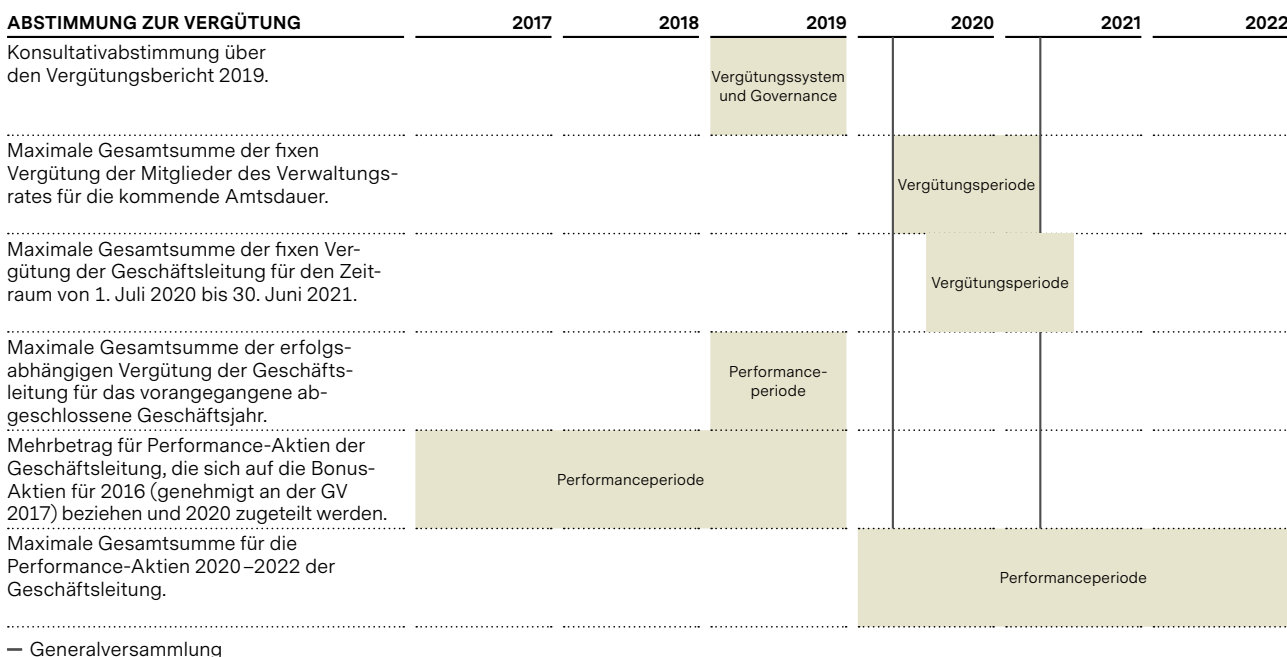
Dementsprechend beantragt der Verwaltungsrat der Vontobel Holding AG an der Generalversammlung vom 30. März 2020 unter Traktandum 7 der Einladung zu dieser Generalversammlung die konsultative Zustimmung zum Vergütungsbericht 2019 sowie die Genehmigung der Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung.

Dabei ist zu beachten, dass ein Teil der Abstimmungen prospektiv durchgeführt werden und andere retrospektiv. Die Abstimmungen über die Vergütung des Verwaltungsrates und über das Basissalär der Geschäftsleitung wird prospektiv durchgeführt. Beim kurzfristigen Bonus (Cash und gesperrte Bonus-Aktien) wird am Ende der einjährigen Performanceperiode abgestimmt, also retrospektiv. Mit der Anzahl Bonus-Aktien wird auch gleichzeitig das Potential des langfristigen Bonus (langfristiger Aktienbeteiligungsplan (LTI)) bestimmt. Deshalb wird über das Budget für die Performance-Aktien (maximale Gesamtsumme der Performance-Aktien für die nächsten drei Jahre) prospektiv abgestimmt. Falls der Betrag am

Ende der Performanceperiode höher ist als der ursprünglich budgetierte Betrag, findet noch eine weitere Abstimmung statt, um diese Differenz zu genehmigen. Dies ist aber nur bei gutem Geschäftsverlauf über die letzten drei Jahre der Fall, denn nur dann können die relevanten Faktoren (die durchschnittliche Eigenkapitalrendite und die durchschnittliche Kapitalquote) sowie der Aktienkurs am Ende der Periode die ursprünglichen Annahmen zum Budgetierungszeitraum übertreffen. Dementsprechend finden an der Generalversammlung 2020 die folgenden Abstimmungen statt:

1. Vergütungsbericht (konsultativ): retrospektiv für das Jahr 2019
2. Fixe Vergütung des Verwaltungsrates: prospektiv für die Periode GV 2020 bis GV 2021
3. Fixe Vergütung der Geschäftsleitung: prospektiv für die Periode 1.7. 2020 bis 30.6.2021
4. Kurzfristiger Bonus der Geschäftsleitung: retrospektiv für das Jahr 2019 (bestehend aus 50% Cash und 50% Bonus-Aktien)
5. Budget für Performance-Aktien der Geschäftsleitung (langfristiger LTI): prospektiv für die Periode 2020–2023)
6. Mehrbetrag für die Performance-Aktien 2017–2019 der Geschäftsleitung: Differenz zum Budget, das von der Generalversammlung 2017 genehmigt wurde (retrospektiv).

Die folgende Grafik fasst die Abstimmungen zusammen:



Detaillierte Informationen entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2019 der Vontobel Holding AG unter [www.vontobel.com/compensation-report](http://www.vontobel.com/compensation-report)

### **Eckwerte Jahresergebnis**

Vontobel hat das Vorjahreskonzernergebnis mit CHF 265.1 Millionen um 14 Prozent übertroffen. Dieses gute Resultat zeigt sich auch in der Eigenkapitalrendite von 14.2 Prozent, die unser Mittelfristziel übertraf. Die betreuten Kundenvermögen lagen Ende 2019 mit CHF 226.1 Milliarden deutlich über dem Vorjahresniveau (CHF 192.6 Milliarden). Dazu beigetragen hat die gute Performance unserer Produkte sowie das generierte Nettoneugeld von CHF 11.7 Milliarden, das einem Wachstum von 6.9 Prozent entspricht und über unserem angestrebten Zielband von 4–6 Prozent liegt. Das erfolgreiche Geschäftsjahr untermauert unsere Fähigkeit, auch in einem nach wie vor anspruchsvollen Umfeld wachsen zu können.

Der Verwaltungsrat der Vontobel Holding AG beantragt an der Generalversammlung vom 30. März 2020 eine Dividende in Höhe von CHF 2.25 je dividendenberechtigte Aktie. Das entspricht einer Ausschüttungsquote von 50% des Konzernergebnisses, was weit über dem Branchendurchschnitt liegt.

### **7.1 Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht (Traktandum 7.1)**

Der Verwaltungsrat der Vontobel Holding AG beantragt in Traktandum 7.1 die konsultative Zustimmung der Aktionäre zum Vergütungsbericht 2019.

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

Das Vergütungssystem fördert ausserdem die Teilnahme aller Mitarbeitenden am Aktienbeteiligungsplan und somit das unternehmerische, umsichtige und langfristige Denken und Handeln aller Mitarbeitenden und Führungskräfte. Die Mitglieder der Geschäftsleitung hielten Ende 2019 durchschnittlich mehr als das 9.5-fache ihres Basis-Jahressalärs in Vontobel Aktien.

Ausserdem sind sowohl unser Vergütungssystem als auch die individuellen Vergütungen bei Vontobel konsequent auf den Grundsatz «Pay-for-Performance» ausgerichtet.

Und nicht zuletzt unterstützt uns unser Vergütungssystem, die für Vontobel bestgeeigneten und zur Kultur passenden Talente zu rekrutieren, zu entwickeln und zu halten. Ein Schwergewicht setzen wir hierbei auf Talente, die an ihren Erfolg bei und mit Vontobel glauben. Talente, die 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.

Im Vergütungsbericht achten wir auf eine transparente, übersichtliche und möglichst einfache Informationsvermittlung. Der Vergütungsbericht 2019 erläutert detailliert, wie sich die Strategie und Kultur von Vontobel in die Vergütungspolitik übersetzen.

Hierbei gelten insbesondere die folgenden fünf Vergütungsgrundsätze:

1. Leistungsabhängige Vergütung
2. Förderung der Unternehmenskultur
3. Einheitlichkeit und langfristige Ausrichtung
4. Wettbewerbsfähigkeit und
5. Regelkonformität.

Der Vergütungsbericht erläutert ausserdem mit grösstmöglicher Transparenz und hohem Detaillierungsgrad die Zielsetzungen und die Zielerfüllung der Geschäftsleitung.

Transparenz bedeutet für uns auch, dass wir im Vergütungsbericht die oft an uns gestellten Fragen in einem separaten Kapitel beantworten.

## Vergütung des Verwaltungsrats

### 7.2 Maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die kommende Amtsdauer

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung, die nicht in Abhängigkeit zu den finanziellen Resultaten der Vontobel Holding AG steht.

Der Verwaltungsrat beantragt unter Traktandum 7.2 die Genehmigung einer maximalen Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für die kommende Amtsdauer von CHF 4'850'000, also von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021.

Dem Antrag an die Generalversammlung vom 30. März 2020 liegt keine Erhöhung der fixen Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder zugrunde.

Dieser Antrag beinhaltet auch das Honorar des Verwaltungsratspräsidenten, der den Vorsitz über das Gesamtgremium ausübt und den Verwaltungsrat nach innen und aussen vertritt. Vontobel verfügt über einen hauptamtlichen und erfahrenen Verwaltungsratspräsidenten, der im

Verwaltungsrat eine zentrale Rolle spielt und Strategie, Kommunikation und Kultur von Vontobel massgeblich mitprägt. Seine Vergütung wurde 2015 auf CHF 2.5 Mio. angesetzt, was im mehrjährigen Durchschnitt in etwa dem Niveau eines Geschäftsleitungsmitgliedes entspricht.

Die Höhe der fixen Vergütung der weiteren acht Verwaltungsratsmitglieder variiert entsprechend ihres Arbeitsvolumens und je nachdem, welchen Ausschüssen sie angehören und ob sie einen Ausschuss leiten.

Die an der Generalversammlung beantragte fixe Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates inklusive Verwaltungsratspräsident für die kommende Amtsdauer beinhaltet jeweils eine Reserve für folgende übrige Vergütungen: Arbeitgeberbeiträge der Pensions- und Zusatzkasse sowie Tageshonorare und Sitzungsgelder. Nicht in dem der Abstimmung zugrundeliegenden 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.

Die fixe Vergütung setzt sich folgendermassen zusammen:

#### 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 Verwaltungsrates verfügt über ein ordentliches Anstellungsverhältnis in der Schweiz, weswegen er wie alle anderen Mitarbeitenden die gesetzlich vorgeschriebenen Pensionskassenleistungen erhält. Die anderen Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine Pensionskassenleistungen.

## Vergütung der Geschäftsleitung

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

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

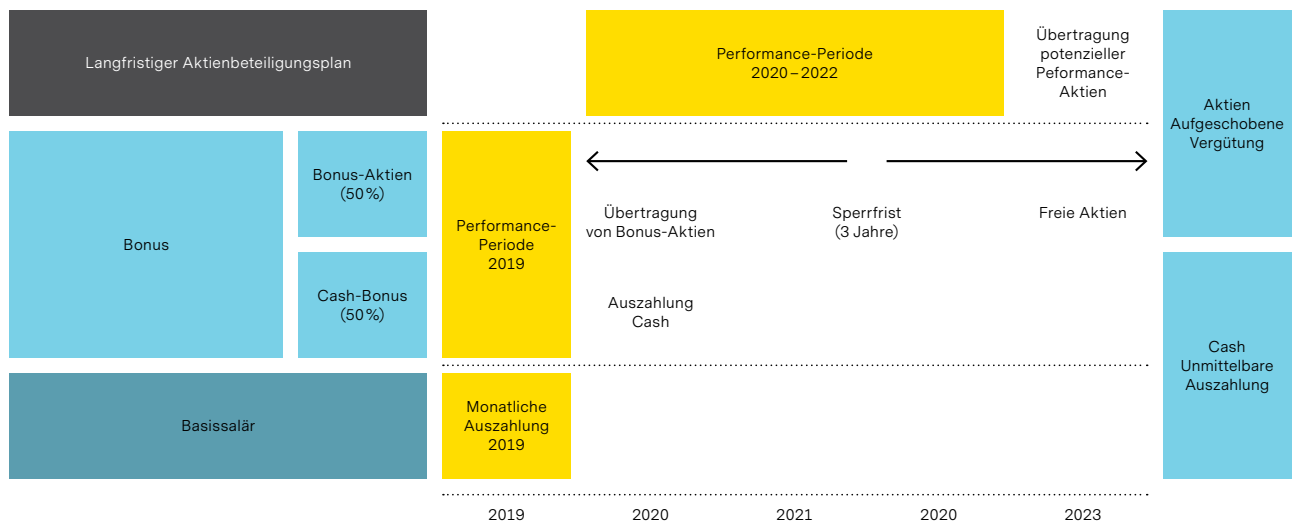
- die Leistung jedes Geschäftsleitungsmitgliedes,
- die finanzielle Performance von Vontobel und des jeweiligen Geschäftsfeldes,
- die Performance gemessen an der Vergleichsgruppe der Finanzindustrie,

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

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

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:



Bis Ende 2019 war Roger Studer als Leiter des Geschäftsfelds Investmentbanking Mitglied der Geschäftsleitung. Seit 1.1.2020 ist Enrico Friz als General Counsel Mitglied der Geschäftsleitung. Dieser Wechsel in der Geschäftsleitung führt zu einem niedrigeren Abstimmungsbetrag im Hinblick auf die fixe Vergütung ab 1.7.2020 und zu einem höheren Abstimmungsbetrag für die erfolgsabhängige Vergütung.

### **7.3 Maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2021**

Das Basissalär der Geschäftsleitungsmitglieder bildet den fixen Vergütungsanteil. Es wird im Einklang mit der individuellen Funktion des jeweiligen Geschäftsleitungsmitglieds festgelegt. Das Niveau der jeweiligen Basis-saläre liegt im Rahmen unserer internationalen Vergleichsgruppe und ist im Vergleich zu den Schweizer Wettbewerbern generell niedriger.

Der Verwaltungsrat beantragt unter Traktandum 7.3 die Genehmigung einer maximalen Gesamtsumme der fixen Vergütungen der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021 von CHF 5'699'000.

Diesem Antrag liegt keine Erhöhung der Fixsaläre zugrunde.

Die beantragte fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung beinhaltet neben dem Basissalär noch die übrigen Vergütungen (Arbeitgeberbeiträge der Pensions- und Zusatzkasse, Familienzulagen, Hypothekarvergünstigungen, Jubiläumsleistungen sowie allfällige weitere Gutschriften oder Sonderzahlungen) und eine Reserve. Nicht in dem der Abstimmung zugrundeliegenden Betrag enthalten sind die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.

### **7.4 Maximale Gesamtsumme der erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr 2019**

Die erfolgsabhängige Vergütung eines Geschäftsleitungsmitglieds richtet sich nach der kollektiven und individuellen Erfüllung der quantitativen und qualitativen Ziele. Die eine Hälfte wird in bar und die andere Hälfte in sogenannten Bonus-Aktien ausbezahlt. 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.

Der Verwaltungsrat beantragt unter Traktandum 7.4 die Genehmigung einer maximalen Gesamtsumme der erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr von CHF 12'000'000.

Vontobel stimmt bewusst retrospektiv über die erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung ab, also zu einem Zeitpunkt, in dem die Leistungsperiode abgeschlossen ist und die individuellen Leistungen im Vorjahr beurteilt werden können.

Auch 2019 hat Vontobel den Wandel in unserer Branche erfolgreich und im Einklang mit den Bedürfnissen unserer Kunden und des Unternehmens gestaltet. Diesen Weg setzen wir fort. Wir investieren in unsere Zukunft, setzen auf nachhaltiges Wachstum und streben nach Profitabilität.

Die Geschäftsleitung hat im Berichtsjahr in einem herausfordernden Umfeld, geprägt von hartem Wettbewerb und schwierigen Finanzmärkten, die finanziellen Vorgaben für das Geschäftsjahr zu einem grossen Teil erfüllt oder übertroffen und wir sind auf gutem Weg, die uns gesetzten anspruchsvollen Mittelfristziele zu erreichen. Das hohe Kundenvertrauen und die erfolgreiche Positionierung im Markt manifestieren sich in einem starken Netto-Neugeldzufluss von CHF 11.7 Milliarden, einem erfreulichen Wachstum des Betriebsertrags von 9% auf CHF 1'261.9 Millionen und einem erfreulichen Konzernergebnis von CHF 265.1 Millionen. Im Vergleich zum IFRS-Konzernergebnis 2018 von CHF 232.2 Millionen konnte das Resultat 2019 um 14% gesteigert werden. Vontobel erwirtschaftete 2019 eine Eigenkapitalrendite von 14.2% und übertrifft damit deutlich die Eigenkapitalkosten von gegenwärtig rund 8%. Wir liegen damit leicht über unserer mittelfristigen Zielmarke von 14%. Mit einer CET1-Kapitalquote von 13.5% und einer Tier-1-Kapitalquote von 19.9% ist Vontobel weiterhin komfortabel kapitalisiert. Beide Quoten liegen deutlich über den regulatorischen Mindestanforderungen der FINMA.

Die strategischen Ziele wurden von der Geschäftsleitung dieses Jahr deutlich übertroffen. So wurden viele bedeutende Fortschritte erzielt, in sämtlichen Kernaktivitäten weiteres Wachstum realisiert und auch die Marktposition in wichtigen Zielmärkten gefestigt. 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.

Mit der Neuaufstellung, die zum Jahreswechsel 2019 implementiert wurde, schafft Vontobel die organisatorische Basis, um Veränderungen bei Kundenerwartungen und Kundenverhalten künftig noch besser antizipieren und flexibler darauf reagieren zu können. Die Weiterentwicklung von Vontobel zu einem kundenzentrierten Investmenthaus, welches die Möglichkeiten der Technologie für seine Kunden nutzt, ist mit Blick auf unser Kundenversprechen «Driven by the power of possibility. Delivering the edge» der nächste logische Schritt.

Die beantragte Summe der erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung nimmt im Hinblick auf den erfolgreichen Geschäftsgang im Vergleich zum Vorjahr um 3.5% zu. Dieser Zuwachs liegt unter dem Wachstum des Geschäftserfolgs von 14%. Damit wird auch der angemessenen Verteilung der Wertschöpfung zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen Rechnung getragen.

Dabei beträgt der variable Bonus auf der Grundlage der individuellen Zielerreichungsanalyse für die Geschäftsleitungsmitglieder im Durchschnitt Faktor 2.79 (Vorjahr 3.12) des Basissalärs.

### **7.5 Maximale Gesamtsumme für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. e der Statuten**

Als langfristigen Leistungsanreiz richtet Vontobel einen Teil der Vergütung in Form einer Long-Term-Incentive-Komponente (langfristiger Aktienbeteiligungsplan (LTI)) 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 (LTI), 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 für die Geschäftsleitung 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.

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.

Der Verwaltungsrat beantragt unter Traktandum 7.5 die Genehmigung einer maximalen Gesamtsumme für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. e der Statuten von CHF 8'693'986.

Hierbei handelt es sich um ein Budget für die Performance Aktien aus dem Bonus für das Geschäftsjahr 2019, die den Geschäftsleitungsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 möglicherweise zugeteilt werden. Dieser Zahl liegen die folgenden Annahmen zugrunde: Bei einer angenommenen durchschnittlichen Eigenkapitalrendite (ROE) von 13.0% und einer angenommenen durchschnittlichen BIZ Ratio von 20% in den Geschäftsjahren 2020 bis 2022 würden im Frühjahr 2023 zusätzlich 130% (Multiplikator 1.3) der Anzahl Bonus-Aktien aus dem Bonus 2019 als Performance-Aktien zugeteilt. Falls die genehmigte Gesamtsumme bei Zuteilung nicht ausreichen sollte, um den vollen Anspruch auf die Zuteilung von Performance-Aktien zu decken, würde über einen allfälligen Mehrbetrag erneut durch die Generalversammlung abgestimmt.

### **7.6 Mehrbetrag für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. e der Statuten**

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines Mehrbetrags für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. e der Statuten, welche sich auf die Bonus-Aktien für das Jahr 2016 (genehmigt an der Generalversammlung 2017) beziehen und der Geschäftsleitung 2020 zugeteilt werden, von CHF 347'271.

Dieser beantragte Mehrbetrag bezieht sich auf die Bonus-Aktien für das Jahr 2016, die an der Generalversammlung 2017 genehmigt wurden. Aus diesen Bonus-Aktien erwachsen über die dreijährige Haltefrist von 2017 bis 2019 Performance-Aktien, die der Geschäftsleitung im Rahmen des langfristigen Aktienbeteiligungsprogramms im Jahr 2020 zugeteilt werden.

Die Abstimmung über diesen Mehrbetrag ist nötig, da die Wertsteigerung der Vontobel-Aktie und der Geschäftserfolg in den Jahren 2017 bis 2019 deutlich über den damaligen Erwartungen lagen. (Anstieg Aktienkurs 21%) Davon wiederum profitieren alle Aktionäre. Die über die letzten Jahre gestiegene Profitabilität hat in der Performanceperiode von 2017 bis 2019 zu einem erfreulichen Anstieg der Eigenkapitalrendite geführt. Die durchschnittliche Eigenkapitalrendite lag bei 13.4% und die durchschnittliche BIZ-Total Capital Ratio betrug solide 19%. Entsprechend liegt der Multiplikator für die Performance-Aktien aus dem Bonus 2016, die im Frühjahr 2020 übertragen werden, bei 112%.

Die Generalversammlung 2017 hat ein Budget in Höhe von CHF 8'815'865 für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung genehmigt. Der heutige Wert der Performance-Aktien liegt bei CHF 9'163'136. Der beantragte Mehrbetrag entspricht der Differenz.

Detaillierte Informationen entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2019 der Vontobel Holding AG unter [www.vontobel.com/compensation-report](http://www.vontobel.com/compensation-report)

