

Generalversammlung 2021

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 20. April 2021 unter Traktandum 7 der Einladung zu dieser Generalversammlung die konsultative Zustimmung zum Vergütungsbericht 2020 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 Bonusaktien) wird am Ende der einjährigen Performanceperiode abgestimmt, also retrospektiv. Mit der Anzahl Bonusaktien wird auch gleichzeitig das Potential des langfristigen Bonus (langfristiger Aktienbeteiligungsplan (LTI)) bestimmt. Deshalb wird über das Budget für die Performance Aktien (maxi-

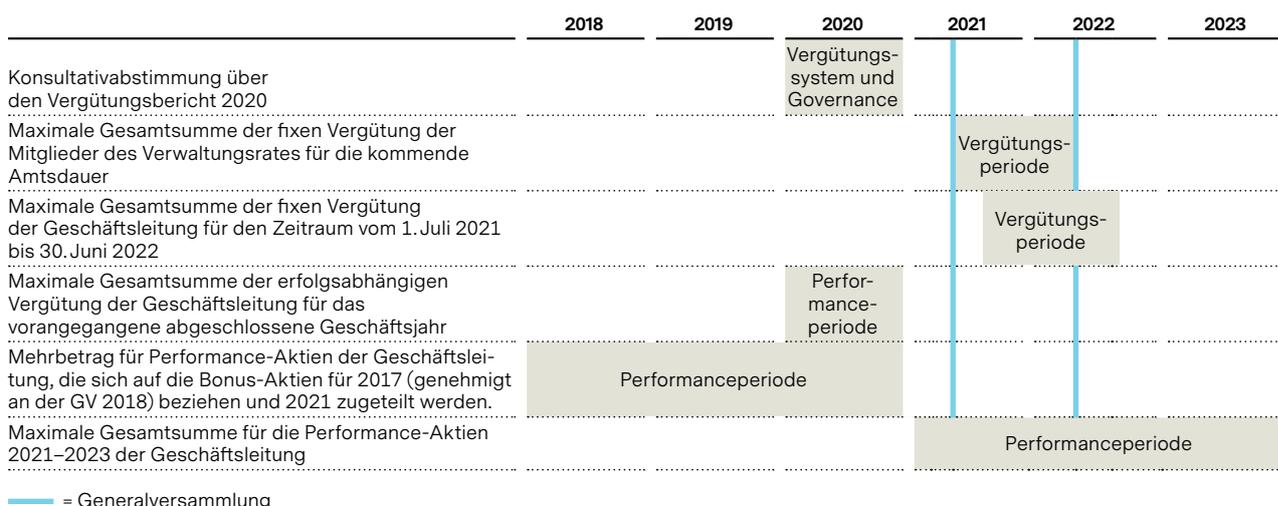
male Gesamtsumme der Performance Aktien für die nächsten drei Jahre) prospektiv abgestimmt. Falls der am Ende der Performanceperiode ermittelte langfristige Bonus höher ist als der ursprünglich budgetierte Betrag, findet noch eine weitere Abstimmung statt, um diese Differenz zu genehmigen. Dies ist aber nur bei gutem Geschäftsverlauf über die letzten drei Jahre möglich, 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 2021 die folgenden Abstimmungen statt:

1. Vergütungsbericht (konsultativ): retrospektiv für das Jahr 2020
2. Fixe Vergütung des Verwaltungsrates: prospektiv für die Periode GV 2021 bis GV 2022
3. Fixe Vergütung der Geschäftsleitung: prospektiv für die Periode 1.7.2021 bis 30.6.2022
4. Kurzfristiger Bonus der Geschäftsleitung: retrospektiv für das Jahr 2020 (bestehend aus 50% Cash und 50% Bonusaktien)
5. Budget für Performance-Aktien der Geschäftsleitung (langfristiger LTI): prospektiv für die Periode 2021–2024

Die folgende Grafik fasst die Abstimmungen zusammen:

Abstimmungen zur Vergütung



Detaillierte Informationen entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2020 der Vontobel Holding AG unter vontobel.com/compensation-report.

Eckwerte Jahresergebnis

Vontobel ist auch 2020 gewachsen und hat erneut ein gutes Ergebnis erzielt. Einer der Haupttreiber des Wachstums war weiterhin die hohe Nachfrage nach Vontobel-Anlageprodukten in einem Umfeld, das global von einem steigenden Anlagebedarf der Investoren geprägt war. Unter dem Strich resultiert ein sehr gutes Netto-Neugeldwachstum in der Höhe von CHF 14.8 Milliarden, das mit 7.4% deutlich über dem Zielband von 4 bis 6% lag. Gleichzeitig stiegen die betreuten Kundenvermögen, die zum Schluss des ersten Halbjahres noch unter dem Stand zu Jahresbeginn lagen, gegenüber dem Jahresende 2019 um 10% auf CHF 248.2 Milliarden (CHF 226.1 Milliarden). Das Wachstum in 2020 spiegelt sich in dem Gewinn vor Steuern, der gegenüber dem Vorjahr um 5% von CHF 306.7 Millionen auf CHF 321.0 Millionen stieg. Das Konzernergebnis lag 2020 mit CHF 259.4 Millionen leicht unter dem Vorjahreswert (CHF 265.1 Millionen). Bei einer um 4% gesteigerten Eigenkapitalbasis erzielte Vontobel eine insgesamt gute Eigenkapitalrendite, die mit 13.3% leicht unter dem ambitionierten eigenen Zielwert von mindestens 14% lag.

Der Verwaltungsrat der Vontobel Holding AG beantragt an der Generalversammlung vom 20. April 2021 eine Dividende in Höhe von CHF 2.25 je dividendenberechtigte Aktie. Das entspricht einer Ausschüttungsquote von 52% 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 2020.

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 2020 durchschnittlich mehr als das 10-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 2020 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 und sich folgendermassen zusammensetzt:

ELEMENTE DER VERGÜTUNG		
Fixes Honorar	50% in bar	Das fixe Honorar für das Verwaltungsratsmandat der Vontobel Holding AG wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien ausbezahlt.
	50% in Aktien	Die Zuteilung von Aktien mit einer dreijährigen Sperrfrist bringt einen langfristigen Leistungsanreiz mit sich, der zu einer Angleichung mit den Aktionärsinteressen führt. Die Verwaltungsräte partizipieren somit am langfristigen Erfolg und der langfristigen Entwicklung der Vontobel-Aktie. Die Aktien werden zu einem Anrechnungswert von 80 % des Durchschnittskurses des Monats Dezember des Vorjahres, in dem die Auszahlung erfolgt, zugeteilt. Diese Aktien dürfen während der Sperrfrist weder veräussert, belehnt noch übertragen werden.
Weitere Honorare	100% in bar	Das Honorar für das Verwaltungsratsmandat in der von der Vontobel Holding AG kontrollierten Bank Vontobel AG und die Tageshonorare/Sitzungsgelder sowie Spesen werden zu 100 % in bar abgegolten.

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 5'220'000, also von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022.

Der Betrag ist um CHF 370'000 höher als im Vorjahr. Der Verwaltungsrat setzt sich in der kommenden Amtsdauer neu aus zehn Mitgliedern zusammen (zuvor neun) und es wurde eine höhere Reserve zum Beispiel für eine erhöhte Anzahl von Board oder Committee Meetings eingeplant.

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 und in Zusammenarbeit mit dem CEO und der Geschäftsleitung 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 neun 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.

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

NAME	FUNKTION	ENTSCHÄDIGUNG	ENTSCHÄDIGUNG	ÜBRIGE	2020	2019
		IN BAR CHF 1'000	IN AKTIEN ¹ CHF 1'000	VERGÜTUNGEN CHF 1'000	TOTAL FIXE VERGÜTUNG CHF 1'000	TOTAL FIXE VERGÜTUNG CHF 1'000
Herbert J. Scheidt ²	Präsident	1'250.0	1'250.0	0.0 ³	2'500.0	2'613.6
Dr. Frank Schnewlin	Vizepräsident	189.3	60.0	0.0	249.3	249.4
Bruno Basler	Mitglied	191.9	60.0	0.0	251.9	226.6
Dr. Maja Baumann	Mitglied	149.3	60.0	0.0	209.3	216.4
Dr. Elisabeth Bourqui	Mitglied	171.9	60.0	0.0	231.9	226.1
David Cole	Mitglied	169.3	60.0	0.0	229.3	220.9
Stefan Loacker	Mitglied	149.3	60.0	0.0	209.3	204.4
Clara C. Streit	Mitglied	162.9	60.0	0.0	222.9	197.6
Björn Wettergren	Mitglied	162.9	60.0	0.0	222.9	215.6
Total		2'596.8	1'730.0	0.0	4'326.8	4'370.6

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

² Herbert J. Scheidt hat im Berichtsjahr für Verwaltungsratsmandate ausserhalb der Gesellschaft, die er im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bei der Gesellschaft wahrnimmt, Honorare im Gesamtbetrag von CHF 76'666 (Vorjahr CHF 124'567) erhalten.

³ Beiträge an die Personalvorsorgeeinrichtungen

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 Basis-salär, jedoch eine höhere variable Vergütung erhalten – sofern sich Vontobel gut entwickelt.

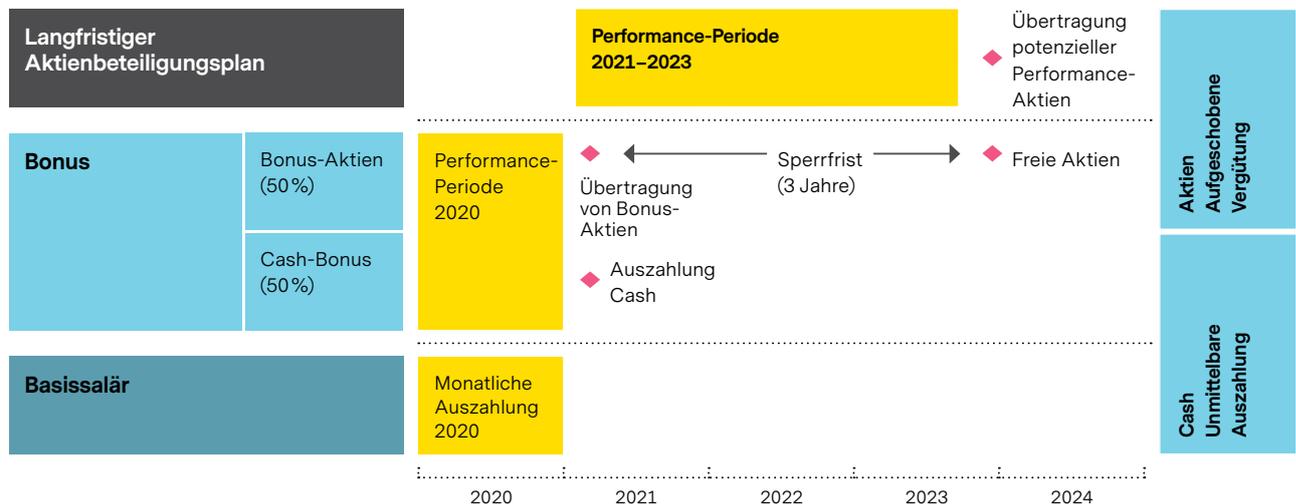
Bei der Zuteilung der variablen Vergütung werden gleichgewichtet quantitative und qualitative Ziele gemessen und bewertet. Dabei berücksichtigt das Nomination and Compensation Committee unter anderem:

- die Leistung jedes Geschäftsleitungsmitgliedes,
- die finanzielle Performance von Vontobel,
- die Performance gemessen an der Vergleichsgruppe der Finanzindustrie,
- aktuelle Vergütungen im Markt sowie das Bestreben nach einer langfristig ausgerichteten Vergütungs-politik,
- eine ausgewogene Verteilung zwischen den Anspruchsgruppen.

Vontobel wendet keine formelbasierten Vergütungen für die Geschäftsleitungsmitglieder an. Die endgültige Entscheidung über die der Generalversammlung vor-geschlagene Vergütung liegt im Ermessen des Verwal-tungsrates.

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 Errei-chen der ambitionierten Leistungsziele abhängig ist.

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



Die Geschäftsleitung der Vontobel Holding AG setzt sich zusammen aus Zeno Staub (CEO), Thomas Heinzl (CFO/CRO), Felix Lenhard (COO/Head Technology & Services) und dem General Counsel.

Martin Sieg Castagnola war bis 31.7.2020 und Thomas Heinzl ab 1.8.2020 Mitglied der Geschäftsleitung. Per 1.1.2021 wurde die Geschäftsleitung von sechs auf vier

Personen verkleinert. Georg Schubiger und Axel Schwarzer sind per 31.12.2020 aus der Geschäftsleitung ausgeschieden. Enrico Friz war 2020 als General Counsel Mitglied der Geschäftsleitung (bis zu seinem Versterben am 20.1.2021). Diese Veränderungen in der Geschäftsleitung führen zu einem niedrigeren Abstimmungsbetrag im Hinblick auf die fixe Vergütung ab 1.7.2021 sowie im Hinblick auf die erfolgsabhängige Vergütung.

Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr

GESCHÄFTSJAHR	FIXE VERGÜTUNG			ERFOLGSABHÄNGIGE-VERGÜTUNG		TOTAL ^{4,5}	ANZAHL BEGÜNSTIGTE PERSONEN
	BASISSALÄR MIO. CHF	PERSONAL-VORSORGE MIO. CHF	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN ^{1,6} MIO. CHF	BONUS IN BAR ² MIO. CHF	BONUS IN AKTIEN ^{2,3} MIO. CHF		
2020	5.3	1.0	1.6	6.4	3.1	17.4	8
2019	4.3	0.8	0.0	6.9	5.1	17.1	6
Veränderung zu 2019 in %	23	25	0	-7	-39	2	33

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

² Geschäftsjahr 2020: Unter Voraussetzung der Genehmigung durch die Generalversammlung 2021; Erfolgsabhängige Vergütung für ein Mitglied der Geschäftsleitung vollständig in bar.

³ Als Bestandteil der Entschädigung für das Berichtsjahr werden den Mitgliedern der Geschäftsleitung 56'335 (Vorjahr 96'555) 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.

⁶ In Verbindung mit dem Eintritt von Dr. Thomas Heinzl in die Geschäftsleitung und seiner zur Entschädigung für die verfallene Leistungsvergütung beim früheren Arbeitgeber entrichtete Ersatzanspruchszahlung übersteigt die für das Geschäftsjahr 2020 ausgewiesene fixe Vergütung der Geschäftsleitung den durch die Generalversammlung am 30. März 2020 genehmigten maximalen fixen Vergütungsbetrag bezogen auf die Berichterstattungsperiode um CHF 0.65 Mio. Der Verwaltungsrat verwendete für diese Vergütung CHF 0.65 Mio. des Zusatzbetrags gemäss Art. 32 der Statuten der Vontobel Holding AG. In Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) bedarf dieser Zusatzbetrag keiner Genehmigung durch die Generalversammlung.

7.3 Maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022

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 2021 bis zum 30. Juni 2022 von CHF 3'873'000.

Der Betrag hat sich aufgrund der Verkleinerung der Geschäftsleitung von sechs auf vier Mitglieder reduziert (Vorjahr CHF 5'699'000).

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 2020

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 9'450'000.

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 2020 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.

So hat die Geschäftsleitung im Berichtsjahr in einem herausfordernden Umfeld, geprägt von hartem Wettbewerb und schwierigen Finanzmärkten, die finanziellen Vorgaben für das Geschäftsjahr zu einem guten Teil erfüllt oder übertroffen und wir sind auf gutem Weg, die uns gesetzten anspruchsvollen Mittelfristziele zu erreichen. Das hohe Kundenvertrauen und die erfolgreiche Positionierung im Markt manifestieren sich in einem starken Netto Neugeldzufluss von CHF 14.8 Milliarden, einem stabilen Betriebsertrag (unter konstanten Wechselkursen und bereinigt zum Vorjahr +4%) von CHF 1'265.5 Millionen und einem guten Konzernergebnis von CHF 259.4 Millionen. Das Konzernergebnis vor Steuern nahm um 5% auf CHF 321.0 Millionen zu, unter Ausklammerung von Sonder- sowie Währungseffekten hätte eine Steigerung um 14% resultiert. Vontobel erwirtschaftete 2020 eine Eigenkapitalrendite von 13.3% und liegt damit leicht unter der mittelfristigen Zielmarke von 14%. Mit einer CET1 Kapitalquote von 13.8% und einer Tier-1-Kapitalquote von 19.8% 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 OneVontobel, die 2020 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 reduziert sich im Vergleich zum Vorjahr um 21.3%. Im Abstimmungsbetrag inbegriffen sind die erfolgsabhängigen Vergütungen von Martin Sieg Castagnola, Axel Schwarzer und Enrico Friz, welche vollumfänglich in bar ausbezahlt werden.

Dabei beträgt der variable Bonus auf der Grundlage der individuellen Zielerreichungsanalyse für die Geschäftsleitungsmitglieder im Durchschnitt Faktor 1.79 (Vorjahr 2.79) 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 5'037'870.

Hierbei handelt es sich um ein Budget für die Performance Aktien aus dem Bonus für das Geschäftsjahr 2020, die den Geschäftsleitungsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 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 2021 bis 2023 würden im Frühjahr 2024 zusätzlich 130% (Multiplikator 1.3) der Anzahl Bonus-Aktien aus dem Bonus 2020 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.

