

Vontobel

Statuten

Vontobel Holding AG

Vergleichsversion Art. 28-31

Geltender Text

Art. 28 – Vergütungsphilosophie und leitende Prinzipien / Das Entlohnungssystem der Vontobel-Gruppe

Die Unternehmenspolitik der Vontobel-Gruppe findet ihre Abbildung auch im Entlohnungskonzept. Es ist darauf ausgerichtet, die Mitarbeitenden auf allen Stufen zu motivieren, gemeinsame und individuelle Ziele zu erreichen. Dabei steht eine ganzheitliche Betrachtungsweise im Zentrum. Das Vergütungssystem der Vontobel-Gruppe ist derart ausgestaltet, dass die Interessen aller Anspruchsgruppen in hohem Masse in Einklang gebracht werden. Im langfristig ausgerichteten Aktienbeteiligungsplan werden zudem auch Risikoaspekte berücksichtigt. Damit werden für die Mitarbeitenden Anreize zur Förderung des langfristigen Erfolgs und der Stabilität der Vontobel-Gruppe geschaffen, entsprechend den von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA formulierten Grundsätzen.

Das Vergütungssystem der Vontobel-Gruppe hat folgende Ziele: Es unterstützt eine leistungs-, risiko- und teamorientierte Kultur, es fördert das unternehmerische Denken und Handeln bei den Mitarbeitenden, es motiviert die Leistungsträger zu einem langfristigen Engagement im Unternehmen, und es positioniert die Vontobel-Gruppe als konkurrenzfähigen Arbeitgeber.

Grundsätzlich setzt sich die Vergütung an die Mitarbeitenden aus einem fixen und einem erfolgsabhängigen Teil (Bonus) zusammen. Beim erfolgsabhängigen Teil (Cash-Bonus und Bonus-Aktien), der einen kurzfristigen Leistungsanreiz darstellt, werden der Erfolg des Unternehmens, der Erfolg der Organisationseinheit und der individuelle Leistungs- und Ergebnisbeitrag des Mitarbeitenden berücksichtigt.

Als langfristigen Leistungsanreiz richtet die Vontobel-Gruppe zudem einen Teil der Vergütung im Rahmen einer Long-Term-Incentive-Komponente aus. Diese wird in Namenaktien der Vontobel Holding AG (Performance-Aktien) ausgerichtet und unterstützt sowohl die Identifikation mit dem Unternehmen als auch die Ausrichtung auf die vom Verwaltungsrat festgelegten übergeordneten mittel- bis langfristigen Unternehmensziele.

Vergütungen können durch die Gesellschaft oder durch von der Gesellschaft kontrollierte Gesellschaften geleistet werden, vorausgesetzt, sie werden auf der Stufe der Gesellschaft konsolidiert und in die Abstimmung über die Genehmigung über den betreffenden maximalen Gesamtbetrag einbezogen.

Revidierter Text¹

Art. 28 – Vergütungsphilosophie und leitende Prinzipien

Die Vergütungsphilosophie der Vontobel-Gruppe ist auf langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtet. Vergütungen sind eng auf die mittelfristige Entwicklung des Unternehmenswerts und die Ertragskraft des Unternehmens abgestimmt, berücksichtigen aber auch individuelle und gemeinsame Jahres- oder Mehrjahresziele und wichtige Leistungsparameter. Dadurch wird sichergestellt, dass die langfristigen Interessen der wichtigsten Anspruchsgruppen der Vontobel-Gruppe Berücksichtigung finden.

[Absatz 2 gelöscht]

Vergütungen setzen sich in der Regel aus fixen und variablen Komponenten zusammen. Variable Vergütungen bestehen aus Boni oder anderen Leistungen in Geld, welche die individuelle Leistung und die kurzfristige Unternehmensentwicklung widerspiegeln, und aus anteilsbezogenen Vergütungen, namentlich unter einem oder mehreren Aktienbeteiligungsplänen (oder weiteren Beteiligungs-, Options- oder Anreizplänen) mit in der Regel aufgeschobener Vergütung, die darauf ausgerichtet sind, mittel- bis langfristig Unternehmenswert zu schaffen. Die entsprechenden Vergütungspläne und -regelungen sind nach Schweizerischen und Internationalen Best-Practice-Grundsätzen konzipiert und folgen den von den zuständigen Regulatoren festgelegten Prinzipien. Sie fördern eine leistungsorientierte Kultur, Teamarbeit und den umsichtigen Umgang mit Risiken.

Die anteilsbezogene Vergütung setzt sich aus zwei Elementen zusammen, welche in der Regel ganz oder teilweise für eine Dauer von drei Jahren aufgeschoben und gesperrt sind, nämlich (1) "Bonus-Aktien", deren Wert die Aktienkursentwicklung in diesem Zeitraum widerspiegelt und (2) "Performance-Aktien", deren Wert von der Entwicklung einer Reihe von Leistungsparameter über den gleichen Dreijahreszeitraum abhängt. Sowohl Bonus-Aktien wie Performance-Aktien können während dieser Zeiträume Malus-Regelungen unterliegen.

Vergütungen können durch die Gesellschaft oder durch von der Gesellschaft kontrollierte Gesellschaften ausgerichtet werden, vorausgesetzt, sie werden in die Abstimmung über die Genehmigung über den betreffenden maximalen Gesamtbetrag einbezogen.

¹ Vorgeschlagene Änderungen/Ergänzungen sind unterstrichen.

Art. 29 – Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates

Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrates haben Anspruch auf ein fixes Verwaltungsrats honorar, wobei 50% des definierten Honorars in Aktien ausbezahlt werden, welche drei (3) Jahre gesperrt sind. Die Umrechnung des Barbetrages in Anzahl Aktien erfolgt analog zu den Bestimmungen des Aktienbeteiligungsplans zu 80% des durch den Verwaltungsrat – bzw. soweit an diesen delegiert den Vergütungsausschuss – festgelegten Referenzpreises.

Erfolgsabhängige Vergütungen sind für die Mitglieder des Verwaltungsrates im Grundsatz nicht vorgesehen, können jedoch unter bestimmten Umständen und sofern der Gesamtverwaltungsrat zustimmt, entrichtet werden. In diesen Fällen erfolgt die Zuteilung analog zu Art. 30 dieser Statuten.

Art. 30 – Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

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

- a) aus einer fixen, in bar auszuzahlenden Grundvergütung
- b) aus einer erfolgsabhängigen Vergütung (Bonus), welche zu 50% in bar ausbezahlt wird (Cash-Bonus) und zu 50% in Form von Aktien (Bonus-Aktien)
- c) aus Performance-Aktien.

Für die Auszahlung eines Cash-Bonus und für die Zuteilung von Bonus-Aktien an Mitglieder der Geschäftsleitung unter dem Aktienbeteiligungsplan gelten folgende allgemeine Grundsätze:

- a) Mitglieder der Geschäftsleitung sind verpflichtet, 50% des Bonusbetrags in Form von Bonus-Aktien zu beziehen. Der restliche Bonusbetrag wird bar ausbezahlt.
- b) Die Bonus-Aktien werden zu einem Anrechnungswert von 80% des durch den Verwaltungsrat - bzw. soweit an diesen delegiert den Vergütungsausschuss - festgelegten Referenzpreises abgegeben. Die Anzahl Bonus-Aktien wird auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.
- c) Die Bonus-Aktien sind während der Sperrfrist von drei Jahren ab Übertragung gesperrt und dürfen während dieser Zeit nicht veräussert, belehnt noch übertragen werden. Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist kann frei über die Bonus-Aktien verfügt werden.
- d) Die Zuteilung der Bonus-Aktien und die Eigentumsübertragung erfolgen mit sofortigem Stimm- und Dividendenrecht unter Vorbehalt der Eintragung im Aktienbuch.
- e) Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses bleiben bereits zugewiesene Bonus-Aktien im Besitz der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder und unterliegen weiterhin der Sperrfrist, auch über die Anstellungszeit hinaus. Im Falle von Invalidität, Tod oder anderen wichtigen Gründen kann der Verwaltungsrat eine Entsperrung der Aktien gewähren.

Art. 29 – Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates

Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrates haben Anspruch auf ein fixes Verwaltungsrats honorar, wobei ein wesentlicher Teil davon in anteilsbezogener und in der Regel aufgeschobener Vergütung zu beziehen ist.

Variable Vergütungen sind für die Mitglieder des Verwaltungsrates im Grundsatz nicht vorgesehen, können jedoch unter bestimmten Umständen und sofern der Gesamtverwaltungsrat zustimmt, entrichtet werden.

Art. 30 – Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

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

- a) aus einer fixen, in bar auszuzahlenden Grundvergütung
- b) aus einer variablen Vergütung bestehend aus:
 - i. einem Bonus in Geld (Cash-Bonus)
 - ii. Bonus-Aktien und
 - iii. Performance-Aktien

Für die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung gilt grundsätzlich folgendes:

- a) Die variable Vergütung wird frei nach Ermessen aufgrund der beurteilten Leistung und Zielerreichung bestimmt.
- b) Ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung jedes Geschäftsleitungsmitgliedes wird in der Form anteilsbezogener Vergütung ausgerichtet, die aufgeschoben ist und unter Bedingungen steht. Der genaue Anteil und weitere Einzelheiten werden unter Berücksichtigung der Branchenpraxis und etwaiger lokaler aufsichtsrechtlicher Anforderungen festgelegt. Bis zum Ablauf festgelegter Zeiträume können die anteilsbezogenen Vergütungen Malus-Regelungen unterliegen.

Der Verwaltungsrat – bzw. soweit an diesen delegiert der Vergütungsausschuss – bestimmt die näheren Bedingungen und Voraussetzungen, einschliesslich einer allfälligen Beschleunigung, Verkürzung oder Aufhebung der Sperrfristen im Fall bestimmter Ereignisse wie einem Kontrollwechsel sowie allfällige Rückforderungsmechanismen.

Nach Ablauf der Performance-Periode von drei (3) Jahren nach der Übertragung der Bonus-Aktien können – falls die bezugsberechtigte Person im ungekündigten Anstellungsverhältnis steht und abhängig vom Geschäftserfolg (Performance) der Gesellschaft – sofort frei verfügbare, nicht gesperrte Performance-Aktien kostenlos zugeteilt werden. Die weiteren Details zu den Performance-Aktien, insbesondere zur Ermittlung des Geschäftserfolgs und der massgebenden Zielgrössen werden vom Verwaltungsrat – bzw. soweit an diesen delegiert durch den Vergütungsausschuss – im Aktienbeteiligungsreglement der Vontobel-Gruppe definiert. Der Verwaltungsrat – bzw. soweit an diesen delegiert der Vergütungsausschuss – bestimmt auch die weiteren Bedingungen und Voraussetzungen der Zuteilung von Performance-Aktien.

Art. 31 – Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen

Die Generalversammlung stimmt ab über die Genehmigung der Anträge des Verwaltungsrates in Bezug auf:

- a) die maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für die kommende Amtsdauer
- b) gegebenenfalls die maximale Gesamtsumme der erfolgsabhängigen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates (Art. 29 Abs. 2 dieser Statuten) für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr
- c) die maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli bis 30. Juni eines Kalenderjahrs
- d) die maximale Gesamtsumme der erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr
- e) die maximale Gesamtsumme für die Performance-Aktien, welche sich auf die Bonus-Aktien des vorangegangenen Geschäftsjahres beziehen und nach drei Jahren möglicherweise den Mitgliedern der Geschäftsleitung zugeteilt werden. Falls die genehmigte Gesamtsumme bei Zuteilung nicht ausreicht, um den vollen Anspruch auf die Zuteilung von Performance-Aktien zu decken, wird über einen allfälligen Mehrbetrag erneut abgestimmt
- f) falls erforderlich, die Antrittsprämien gemäss Art. 32 Abs. 2 dieser Statuten für Mitglieder der Geschäftsleitung zum Ausgleich von durch einen Stellenwechsel erlittenen Nachteilen, sofern diese den Zusatzbetrag gemäss Art. 32 Abs. 1 dieser Statuten übersteigen.

Im Rahmen einer so festgesetzten maximalen Gesamtsumme können die Gesellschaft oder von ihr kontrollierte Gesellschaften unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung Vergütungen ausrichten. Die

Der Verwaltungsrat - bzw. soweit an diesen delegiert der Vergütungsausschuss - bestimmt die näheren Bedingungen und Voraussetzungen, einschliesslich einer allfälligen Beschleunigung, Verkürzung oder Aufhebung der Vesting-perioden oder der Sperrfristen im Fall bestimmter Ereignisse wie einem Kontrollwechsel sowie allfällige Malus-Regelungen. Die weiteren Details zu den Performance-Aktien, insbesondere zu deren Zuteilung, den massgebenden Zielgrössen und Leistungsparametern und deren Bestimmung werden in den anwendbaren Reglementen der Beteiligungspläne vom Verwaltungsrat – bzw. soweit an diesen delegiert vom Vergütungsausschuss geregelt.

[Absatz 4 gelöscht]

Art. 31 – Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen

Die Generalversammlung stimmt ab über die Genehmigung der Anträge des Verwaltungsrates in Bezug auf:

- a) die maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für die kommende Amtsdauer
- b) gegebenenfalls die maximale Gesamtsumme der variablen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates (Art. 29 Abs. 2 dieser Statuten) für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr
- c) die maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli bis 30. Juni eines Kalenderjahrs
- d) die maximale Gesamtsumme der variablen Vergütung der Geschäftsleitung für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr (ausgenommen Performance-Aktien)
- e) die maximale Gesamtsumme für die Performance-Aktien, welche nach drei Jahren möglicherweise den Mitgliedern der Geschäftsleitung zugeteilt werden. Falls die genehmigte Gesamtsumme bei Zuteilung nicht ausreicht, um den vollen Anspruch auf die Zuteilung von Performance-Aktien zu decken, wird über einen allfälligen Mehrbetrag erneut abgestimmt
- f) falls erforderlich, die Antrittsprämien gemäss Art. 32 Abs. 2 dieser Statuten für Mitglieder der Geschäftsleitung zum Ausgleich von durch einen Stellenwechsel erlittenen Nachteilen, sofern diese den Zusatzbetrag gemäss Art. 32 Abs. 1 dieser Statuten übersteigen.

Der Verwaltungsrat kann der Generalversammlung abweichende und zusätzliche Anträge hinsichtlich der gleichen oder anderer Zeiträume vorlegen.

Vergütung kann von der Gesellschaft oder von ihr kontrollierten Gesellschaften ausgerichtet werden.

Verweigert die Generalversammlung die Genehmigung eines Gesamtbetrags, so hat der Verwaltungsrat innerhalb von sechs Monaten eine neue Generalversammlung einzuberufen und ihr neue Anträge zur Genehmigung der Gesamtbeträge zu unterbreiten.

Verweigert die Generalversammlung die Genehmigung eines Gesamtbetrags, so hat der Verwaltungsrat innerhalb von sechs Monaten eine neue Generalversammlung einzuberufen und ihr neue Anträge zur Genehmigung der Gesamtbeträge zu unterbreiten.

Die Gesellschaft oder von ihr kontrollierte Gesellschaften können Vergütungen auch vor der Genehmigung durch die Generalversammlung unter dem Vorbehalt der nachträglichen Genehmigung durch die Generalversammlung ausrichten.