

Der Vergütungsbericht legt die Grundsätze und Elemente der Vergütung, Beteiligungsmodelle und Zuteilungen für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Geschäftsleitung fest. Ferner enthält er Informationen zu den Vergütungsprogrammen und erfolgten Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022.

## Regulatorischer Rahmen

Basis der Vergütungspolitik der VP Bank ist die Umsetzung der EU-Verordnung Nr. 575/2013 mit Verweis auf die EU-Richtlinie 2013/36/EU (CRD V), die unter anderem die mit der Vergütungspolitik und -praxis verbundenen Risiken regelt.

Liechtenstein hat diese Vorgabe einerseits im Gesetz über die Banken und Wertpapierfirmen insbesondere in Art. 7a Abs. 6 (BankG) umgesetzt. Banken und Wertpapierfirmen haben eine geschlechtsneutrale Vergütungspolitik und -praxis einzuführen und dauernd sicherzustellen, die mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement im Sinne dieses Artikels vereinbar sind. Die Regierung regelt das Nähere über die Vergütungspolitik und -praxis mit Verordnung. Zudem werden die entsprechenden Inhalte durch Anhang 4.4 in der «Verordnung über die Banken und Wertpapierfirmen» (BankV) konkretisiert.

In der Schweiz trat am 1. Januar 2014 die «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) in Kraft. Für ausländische Gesellschaften mit Kotierung in der Schweiz findet die VegüV keine Anwendung. Es sollen jedoch alle an der SIX Swiss Exchange kotierten Gesellschaften die gleichen Informationen betreffend Corporate Governance offenlegen. Insbesondere sollen analog zu Art. 14 bis 16 VegüV Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung publiziert werden. Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht kommt die VP Bank dieser Verpflichtung nach.

## Vergütungspolitik

Basierend auf den regulatorischen Vorgaben, hat der Verwaltungsrat für die VP Bank Gruppe ein Reglement «Vergütungspolitik» erlassen, das jährlich auf seine Aktualität, Konformität und Angemessenheit überprüft wird.

Die seit Jahren angewandte Vergütungspolitik der VP Bank Gruppe entspricht der Grösse der VP Bank, ihrer internen Organisation sowie dem Umfang und der Komplexität ihres Geschäftsmodells. Dieses umfasst primär das Anbieten von Bankdienstleistungen für Finanzintermediäre und Privatkundinnen und -kunden in den ausgewiesenen Zielmärkten, in Liechtenstein und an den anderen Standorten sowie den Zugang zu Privatmarktanlagen über ein kuratiertes Ökosystem. Ausserdem verfügt die Gruppe über ein internationales Fondskompetenzzentrum. Details zum Geschäftsmodell finden Sie im Kapitel «Strategische Ausrichtung».

### Grundsätze der Vergütung

Die Vergütung spielt eine zentrale Rolle bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden. Die VP Bank bekennt sich zu einer fairen, leistungsorientierten und ausgewogenen Vergütungspraxis, welche die langfristigen Interessen von Aktionärinnen und Aktionären, Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden in Einklang bringt.

Die angewandten Prinzipien sind in der Vergütungspolitik festgehalten:

- Die Vergütungspolitik und -praxis der VP Bank Gruppe ist einfach, transparent und auf Nachhaltigkeit – insbesondere ökologische, soziale und Governance-Aspekte – ausgerichtet. Sie steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie, den Zielen und Werten sowie dem langfristigen Gesamterfolg und berücksichtigt die Eigenkapitalsituation der Gruppe.
- Leistungsorientierung und Leistungs differenzierung sind substantielle Bestandteile der Vergütungspolitik und stellen die Verknüpfung der variablen Vergütung mit der Erreichung der strategischen Ziele des Unternehmens sicher.
- Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar und diesem förderlich. Sie sorgt dafür, dass in der Vergütung begründete Interessenskonflikte der involvierten Funktionen bzw. Personen vermieden werden. Das Eingehen übermässiger Risiken durch Mitarbeitende zur kurzfristigen Steigerung der Vergütung soll durch eine entsprechende Anreizsetzung bestmöglich verhindert werden.
- Die Vergütungspolitik ermöglicht eine marktgerechte, attraktive und faire Vergütung, um qualifizierte und talentierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und an die VP Bank Gruppe zu binden. Die Marktgerechtigkeit unterliegt regelmässigen Überprüfungen.
- Die Vergütungssystematik basiert nicht auf einem rein formelbasierten System und verfügt daher über genügend Flexibilität, um der jeweiligen Geschäftsentwick-

lung der VP Bank Gruppe oder der Tochtergesellschaften Rechnung zu tragen.

- Die Vergütungspraxis folgt dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Die Höhe des Fixgehaltes richtet sich nach der Funktion. Die Höhe der variablen Vergütung spiegelt die Gruppenperformance, die Bereichs- oder Teamleistung und/oder die individuelle Leistung wider.
- Die Vergütungspolitik unterliegt regelmässigen Überprüfungen. Relevante Bestimmungen werden in der Vergütungspraxis angewandt und umgesetzt. Es werden die funktionspezifischen Vorschriften, insbesondere betreffend identifizierte Mitarbeitende (Risk Taker), beachtet.

## Elemente der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden der VP Bank Gruppe setzt sich aus der Fixvergütung, einem zusätzlichen variablen Lohn, Beteiligungsmodell sowie zusätzlichen Angeboten («Fringe Benefits») zusammen. Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur wird auf ein angemessenes Verhältnis zwischen den fixen Bestandteilen und der variablen Vergütung sowie auf eine funktionsgerechte Entlohnung Rücksicht genommen. Insbesondere erhalten Risk Taker, zu denen auch das Group Executive Management (GEM) zählt, höchstens eine variable Vergütung, die das gesetzliche Verhältnis zum Jahresgehalt einhält (höchstens 1:2). Die Begrenzung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung in der VP Bank auf höchstens 1:2 wurde anlässlich der 53. ordentliche Generalversammlung vom 29. April 2016 durch die Aktionärinnen und Aktionäre genehmigt.

Grundsätze der Gesamtvergütung
<p><b>Fixe Vergütung</b> Rekrutierung und Einbindung von engagierten, fähigen Mitarbeitenden</p>
<p><b>Variable Vergütung</b> Förderung eines wirksamen individuellen Leistungsmanagements</p>
<p><b>Beteiligungsmodelle</b> Orientierung an nachhaltigen Ergebnissen mit einer angemessenen und kontrollierten Risikoübernahme</p>
<p><b>Fringe Benefits</b> Marktkonforme Nebenleistungen für alle Mitarbeitenden</p>

## Fixe Vergütung

Die Basis der Vergütung bildet das im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte und in monatlichen Raten bar ausbezahlte Jahresgehalt. Die Höhe richtet sich nach der ausgeübten Funktion bzw. nach deren Anforderungen und Verantwortungen, die nach objektiven Kriterien beurteilt werden. Dies ermöglicht die innerbetriebliche Vergleichbarkeit sowie die Gleichbehandlung bei der Entlohnung und erlaubt ebenso den Vergleich mit Marktdaten. Die VP Bank betrachtet das Fixgehalt als Abgeltung für die ordentlich verrichtete Tätigkeit der Mitarbeitenden. Das Fixgehalt wird jährlich auf Angemessenheit im Rahmen der Lohnrunde überprüft und allenfalls neu festgelegt.

## Variable Vergütung

Die variable Vergütung kann aus einem unmittelbar ausbezahlten Anteil sowie aus aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten bestehen.

- **Sofortige variable Vergütung (Bonus):** Der Bonus ist die jährlich bar entrichtete variable Vergütung, die als Entlohnung für den geleisteten Erfolgsbeitrag im vorangegangenen Geschäftsjahr ausbezahlt wird. Sofern der Bonus im Verhältnis zur Gesamtvergütung besonders hoch ist, kann ein Teil der Auszahlung zurückbehalten werden. Wo es sinnvoll und zweckmässig erscheint, kann ein solcher Aufschub auch in aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten gewährt oder in befristet unveräusserbaren Aktien übertragen werden.
- **Aufgeschobene Vergütungsinstrumente:** Mittels aufgeschobener Vergütungsinstrumente soll die langfristige Angleichung der Interessen zwischen Aktionären und Mitarbeitenden durch eine Beteiligung der Mitarbeitenden an der Wertentwicklung erreicht werden. Als aufgeschobene Vergütungsinstrumente setzt die VP Bank Gruppe sowohl dem Risiko ausgesetzte aktien- und indexbasierte Pläne sowie Cash Pläne ein. Die Berechtigung für aufgeschobene variable Vergütungsinstrumente ist funktions- und personenabhängig. Für die Geschäftsleitung und ausgewählte Key Manager besteht ein Performance Share Plan (PSP). Der PSP ist eine langfristige, variable Managementbeteiligung in Form von VP Bank Namenaktien A. Am Ende der dreijährigen Planlaufzeit werden in Abhängigkeit von der Performance 50 bis 150 Prozent der zugeteilten Anwartschaften in VP Bank Namenaktien A übertragen. Des Weiteren besteht für die Geschäftsleitung und ausgewählte Key Manager ein Cash Deferral Plan. Die Barausschüttungen erfolgen dabei linear über fünf Jahre verteilt. Der Restricted Share Plan (RSP) wird bei Risk Takern zur Einhaltung der regulatorischen Vorschriften sowie in begründeten Fällen individuell eingesetzt, um einen aufgeschobenen variablen Lohnanteil zu vergüten, um besondere Retentionmassnahmen umzusetzen oder um entgangene Leistungen beim früheren Arbeitgeber zu entschädigen. Der RSP wird über die Plandauer von drei Jahren jeweils zu einem Drittel pro Jahr in Form von VP Bank Namenaktien A ausbezahlt.

Die VP Bank Gruppe erfüllt durch den Einsatz der aufgeschobenen Vergütungsinstrumente die rechtlichen Vorgaben bezüglich der Auszahlungsschemen von Risk Takern, das heisst grundsätzlich werden mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung in aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten gewährt, die an eine Malus- und/oder Clawbackregelung gebunden sind und entsprechend verfallen können. Die Regelungen zu aufgeschobenen Vergütungsinstrumenten sind in separaten Plan-Reglementen erfasst.

Die VP Bank kann unter bestimmten Voraussetzungen einem Mitarbeitenden gewährte variable Lohnbestandteile zurückbehalten, reduzieren oder streichen (Malus) oder bereits ausbezahlte Beträge zurückfordern (Clawback). Dies gilt insbesondere bei einem nachträglich festgestellten Verschulden des Mitarbeitenden oder bei einem unverhältnismässig hohen eingegangenen Risiko, um die Erträge zu steigern. Beim Austritt aus der VP Bank gelten die entsprechenden Regeln, welche in den Reglementen zu den Vergütungsinstrumenten vom Verwaltungsrat festgelegt werden.

Bei den variablen Vergütungen handelt es sich um eine zusätzliche freiwillige Leistung der VP Bank Gruppe, auf die kein Rechtsanspruch besteht, auch nicht nach mehrmaliger vorbehaltloser Ausrichtung.

### Beteiligungsmodell

Den Mitarbeitenden werden jährlich VP Bank Namenaktien A zum vergünstigten Kauf angeboten. Die Anzahl richtet sich je zur Hälfte nach der Höhe des Fixgehaltes und nach der Betriebszugehörigkeit am Stichtag 1. Mai. Die Aktien unterliegen einer zeitlichen Verkaufsbeschränkung von drei Jahren.

### Fringe Benefits

Fringe Benefits sind Nebenleistungen, welche die VP Bank ihren Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis, oft auch aufgrund orts- und branchenüblicher Praxis, anbietet. Grundsätzlich erfolgen diese Leistungen nur in geringem Ausmass. Sie werden gemäss lokalen Vorschriften abgerechnet und ausgewiesen.

Es handelt sich dabei vornehmlich um folgende Benefits:

- Versicherungsleistungen, die über gesetzliche Vorschriften hinausgehen;
- Beiträge für Altersvorsorge, insbesondere freiwillige Beiträge des Arbeitgebers;
- Vorzugskonditionen für Mitarbeitende bei Bankgeschäften wie etwa verbilligte Hypotheken für Eigenheime;
- weitere lokal übliche Nebenleistungen.

## Governance

### Verantwortlichkeiten

Dem Verwaltungsrat der VP Bank obliegt die Verantwortung für die Verwaltung und Gestaltung der Vergütungspolitik. Jegliche Änderung oder Anpassung der Vergütungspolitik bedarf der Genehmigung des Verwaltungsrates.

Das Nomination & Compensation Committee (NCC) unterstützt den Verwaltungsrat in allen Fragen rund um die Vergütungspolitik. Des Weiteren überprüft das NCC jährlich das Reglement Vergütungspolitik auf dessen Aktualität, Konformität und Angemessenheit, den Kreis der «Risk Taker» und überwacht deren Entlohnung. Das NCC setzt sich aus den Mitgliedern Philipp Elkuch (Vorsitz), Beat Graf und Dr. Thomas R. Meier zusammen (siehe Kapitel «Corporate Governance», Ziffer 3.5.2, Seite 84).

Das Group Executive Management ist für die Durchführung der Entlohnungsprozesse im Rahmen der Politik umfassend verantwortlich und gibt den einzelnen Gesellschaften den Rahmen dazu vor. Es legt die fixe und variable Vergütung der Key Manager fest, darunter auch jene der Leiterinnen und Leiter der Tochtergesellschaften. Es erlässt ferner die jährlichen Durchführungsbestimmungen an die Gesellschaften bzw. Vorgesetzten für das Festlegen der individuellen variablen Löhne.

	Verwaltungsrat	Nomination & Compensation Committee	Chief Executive Officer	Group Executive Management
Vergütungspolitik	Genehmigung	Überprüfung/Antrag		Vorschlag
Vergütung Präsident des Verwaltungsrates	Genehmigung	Antrag		
Vergütung übrige Mitglieder des Verwaltungsrates	Genehmigung	Antrag		
Gesamtbetrag der variablen Vergütung der VP Bank Gruppe	Genehmigung	Überprüfung/Antrag		Vorschlag
Vergütung Chief Executive Officer	Genehmigung	Antrag		
Vergütung übrige Geschäftsleitungsmitglieder	Genehmigung	Überprüfung/Antrag	Vorschlag	
Vergütung Leiter Bereich Risikomanagement und Compliance	Genehmigung	Überprüfung/Antrag		Vorschlag
Vergütung übrige identifizierte Mitarbeitende		Genehmigung		Überprüfung/Antrag
Vergütung übrige Mitarbeitende				Genehmigung

Die einzelnen Vorgesetzten vereinbaren im MbO-Prozess die Aufgaben und Ziele und beurteilen am Ende der Periode die Zielerreichung. Besonderes Augenmerk wird neben der Leistung auf das Einhalten der einschlägigen regulatorischen Bestimmungen gerichtet.

## Aufgaben und Kompetenzen

### Inhalt und Festsetzungsverfahren der fixen und variablen Vergütungen

Das Reglement zur Vergütungspolitik sowie das Reglement zur Risikopolitik der VP Bank schreiben vor, die Entlohnungssysteme und die Personalführung so zu gestalten, dass persönliche Interessenkonflikte und Verhaltensrisiken minimiert werden.

Der Verwaltungsrat genehmigt mit dem Budget den Rahmen für die fixe Vergütung und beschliesst am Jahresende unter Berücksichtigung des Jahresergebnisses die Höhe der Rückstellungen für variable Lohnbestandteile.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird im Rahmen einer als «Value Share» bezeichneten Bandbreite

bestimmt und stützt sich in erster Linie auf dem Nettogewinn der VP Bank Gruppe ab. Der Verwaltungsrat nimmt eine faktenbasierte Beurteilung der Gesamtsumme der variablen Vergütung vor und kann die Summe anpassen. Bei schlechtem Geschäftsgang reduziert sich der Gesamtbetrag der variablen Vergütung entsprechend und kann auch null betragen. Dabei wird der mehrjährige risikoadjustierte Erfolg der VP Bank Gruppe (siehe Grafik unten) mit einbezogen, der dem nachhaltigen Geschäftserfolg, den Kapitalkosten und damit den aktuellen und künftigen Risiken Rechnung trägt.

Die Summe der Rückstellungen für variable Vergütungen muss insgesamt tragbar sein. Niemals darf durch sie die VP Bank Gruppe oder eine einzelne Tochtergesellschaft in finanzielle Schwierigkeiten kommen. Dabei wird auch der Einfluss auf die Eigenkapitalsituation der Gruppe berücksichtigt.

Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des Nomination & Compensation Committee (siehe Kapitel «Corporate Governance», Ziffer 3.5.2, Seite 84) die Grundsätze für die Entschädigung sowie die Höhe der Entschädigungen des Verwaltungsrates sowie die fixen und variablen Vergütungen von Geschäftsleitung, Leiter Risikomanagement und Compliance fest.

### Berechnung des risikoadjustierten Profits



### Zuteilung der variablen Vergütung

Die Zuteilung von variablen Zahlungen erfolgt diskretionär und berücksichtigt neben dem Erreichen von quantitativen und/oder qualitativen Zielen insbesondere auch das Einhalten der Vorgaben des Gesetzgebers, der Richtlinien des Unternehmens inklusive des Code of Conduct und ebenso der von Kundinnen und Kunden definierten Vorgaben. Auch mehrjährige Betrachtungen können in die Leistungsbeurteilung einfließen. Die Leistungsbeurteilung von identifizierten Mitarbeitenden richtet sich nach individuellen Zielen sowie Zielen des Teams, des Geschäftsbereiches, der Tochtergesellschaft sowie nach dem Gesamtergebnis der VP Bank Gruppe. Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen, der Internen Revision oder Legal und Compliance wird unabhängig von dem Ergebnis der zu kontrollierenden Geschäftseinheit entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele bestimmt. Eine Beteiligung am Erfolg des Unternehmens oder an der VP Bank Gruppe ist im üblichen Rahmen zulässig bzw. im Sinne der Gleichbehandlung sinnvoll. Die Zielerreichung wird im Rahmen des Performance Management Prozesses nach Ablauf des Geschäftsjahres evaluiert. Der Betrag der individuellen variablen Vergütung wird durch die oder den Vorgesetzten festgelegt.

## Übereinstimmung mit Vergütungsvorschriften

Die Vergütungspraxis der VP Bank steht im Einklang mit Anhang 4.4 der Bankenverordnung (BankV) sowie der EU-Richtlinie und orientiert sich am langfristigen Erfolg. Die Entscheidung über eine Bereitstellung der Gesamtsumme liegt letztlich beim Verwaltungsrat.

Die VP Bank verzichtet auf garantierte Zahlungen zusätzlich zum Fixgehalt wie etwa im Voraus festgelegte Austrittsabfindungen. Sonderzahlungen bei Eintritt können in ausgewählten Einzelfällen vorkommen. In der Regel handelt es sich um eine Kompensierung entgangener Leistungen beim früheren Arbeitgeber.

Unter Anwendung von liechtensteinischem Recht können gegebenenfalls variable Lohnbestandteile gestrichen werden, zurückbehalten verfallen oder bereits ausbezahlte zurückgefordert werden. Dies gilt namentlich bei einem festgestellten Verschulden eines Mitarbeitenden oder bei Inkaufnahme übermässiger Risiken zur Zielerreichung.

## Vergütung ausgewählter Personenkreise

### Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat bezieht als Abgeltung für die Erfüllung der ihm durch Gesetz und Statuten übertragenen Pflichten und Verantwortlichkeiten eine Entschädigung (Art. 20 der Statuten). Diese legt der Gesamtverwaltungsrat auf Vorschlag des Nomination & Compensation Committee jedes Jahr neu fest. Die Entschädigung an die Mitglieder des Verwaltungsrates ist abgestuft nach deren Funktion im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen oder in anderen Gremien (z. B. Pensionskasse). Drei Viertel dieser Entschädigung erfolgen in bar, ein Viertel in Form von frei verfügbaren VP Bank Namenaktien A. Die Anzahl richtet sich nach dem Marktwert bei Erhalt.

Die VP Bank hat mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates keine Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen getroffen.

Angaben zu den Bezügen der Mitglieder des Verwaltungsrates der VP Bank finden sich im Finanzbericht, Einzelabschluss der VP Bank AG, Vaduz, unter «Entschädigungen an Organmitglieder» (Seite 218 f).

### Geschäftsleitung

Gemäss dem durch den Verwaltungsrat am 11. November 2021 beschlossenen Modell besteht die Entlohnung der Geschäftsleitung aus folgenden Komponenten:

1. einem fixen Basislohn; dieser wird vom Nomination & Compensation Committee mit den einzelnen Mitgliedern vertraglich vereinbart. Zum Basislohn hinzuzurechnen sind anteilige Beiträge an die Kaderversicherung und an die Pensionskasse, die von der VP Bank bezahlt werden.
2. einem Performance Share Plan (PSP); dies ist eine langfristige, variable Managementbeteiligung in Form von Namenaktien A der VP Bank AG und dient der langfristigen Verpflichtung in Form von Aktien. Am Ende der Planlaufzeit werden in Abhängigkeit von der Performance 50 bis 150 Prozent der zugeteilten Anwartschaften in Aktien übertragen. Dieses Vesting Multiple bestimmt sich aus einer Gewichtung des durchschnittlichen Konzerngewinns und des durchschnittlichen Netto-Neugeldes über drei Jahre.  
Bis zum Eigentumsübertrag behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, bei definierten Ereignissen sowie in ausserordentlichen Situationen die zugeteilten Anwartschaften zu verringern oder auszusetzen. Der Anteil des PSP beträgt grundsätzlich 50 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigung.
3. einem Cash Deferral Plan (CDP); dies ist eine langfristige Managementbeteiligung in Form von Barausschüttungen. Die Auszahlung erfolgt anteilmässig über fünf Jahre verteilt. Bis zum jeweiligen Zeitpunkt der Baraus-

zahlung behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, bei definierten Ereignissen sowie in ausserordentlichen Situationen die zugeteilten Bar-Anwartschaften zu verringern oder auszusetzen. Der Anteil des Cash Deferrals beträgt grundsätzlich 25 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigung. Im Rahmen der Einführung des neuen Modells betrug im ersten Jahr der Anteil des CDP 20 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigung.

4. einer unmittelbaren Barentschädigung (STI), deren Anteil grundsätzlich 25 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigungen beträgt. Im Rahmen der Einführung des neuen Modells betrug im ersten Jahr der Anteil des STI 30 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigung.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Planungsparameter der variablen Erfolgsbeteiligung (PSP, CDP, STI) sowie deren Höhe fest. Der Zielanteil an der Gesamtvergütung richtet sich nach Funktion und Marktgepflogenheiten.

Im Jahre 2022 wurden aus dem Managementbeteiligungsplan 2019–2021 an die Geschäftsleitung 1'813 Aktien mit einem Marktwert am Zuteilungstag von CHF 171'328.50 übertragen. Die aus den bisherigen Managementbeteiligungsplänen zugeteilten Anwartschaften (PSP 2020–2022, PSP 2021–2023, PSP 2022–2024 sowie CDP 2022–2026) laufen bis zum Ende der Planperiode unverändert weiter.

Die VP Bank hat mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung keine im Voraus festgelegten Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen getroffen.

Für die Ausgestaltung des Entlohnungsmodells sowie die Verifizierung des Vesting Multiple wurde ein externer Berater hinzugezogen, der über keine zusätzlichen Mandate bei der VP Bank Gruppe verfügt.

Angaben zu den Bezügen der Mitglieder der Geschäftsleitung finden sich im Finanzbericht, Einzelabschluss der VP Bank AG, Vaduz, unter «Entschädigungen an Organmitglieder» (Seite 218 f).

Performance Share Plan	Vesting Datum	Performance Share		Aktien (Vesting)	
		Anzahl	Wert	Anzahl	Wert
PSP 2020–2022	01.03.2023	4'224	647'962	Noch festzulegen	Noch festzulegen
PSP 2021–2023	01.03.2024	9'862	1'071'999	Noch festzulegen	Noch festzulegen
PSP 2022–2024	01.03.2025	12'847	1'282'388	Noch festzulegen	Noch festzulegen

Cash Deferral Plan	Vesting Datum		Vesting Wert		Wert	
	Erstes	Letztes	Jährlich	Total	Ausstehend	
CDP 2022–2026	01.03.2023	01.03.2027	102'600	513'000	513'000	

Übersicht über ausstehende Zuteilungen von aufgeschobenen Vergütungen (an das am 31. Dezember 2022 amtierende Group Executive Management)

### Instrumente der variablen Vergütung

