

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht legt die Grundsätze und Elemente der Vergütung, Beteiligungsmodelle und Zuteilungen für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Mitglieder des Group Executive Management (GEM) fest. Ferner enthält er Informationen zu den Vergütungsprogrammen und der Vergütungen an den Verwaltungsrat und das GEM für das Geschäftsjahr 2024.

## Regulatorischer Rahmen

Basis der Vergütungspolitik der VP Bank ist die Umsetzung der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 mit Verweis auf die 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 (Bankengesetz; BankG) insbesondere in Art. 7a Abs. 6 und 7 lit. c umgesetzt. Zudem werden die entsprechenden Inhalte durch Anhang 4.4 in der Verordnung über die Banken und Wertpapierfirmen (BankV) konkretisiert.

Die Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance (RLCG) sowie der Leitfaden zur RLCG vom 1. Januar 2023 beschreiben die spezifischen Anforderungen an die Offenlegung der Entschädigung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Group Executive Management für an der SIX Swiss Exchange AG kotierte Gesellschaften. 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.

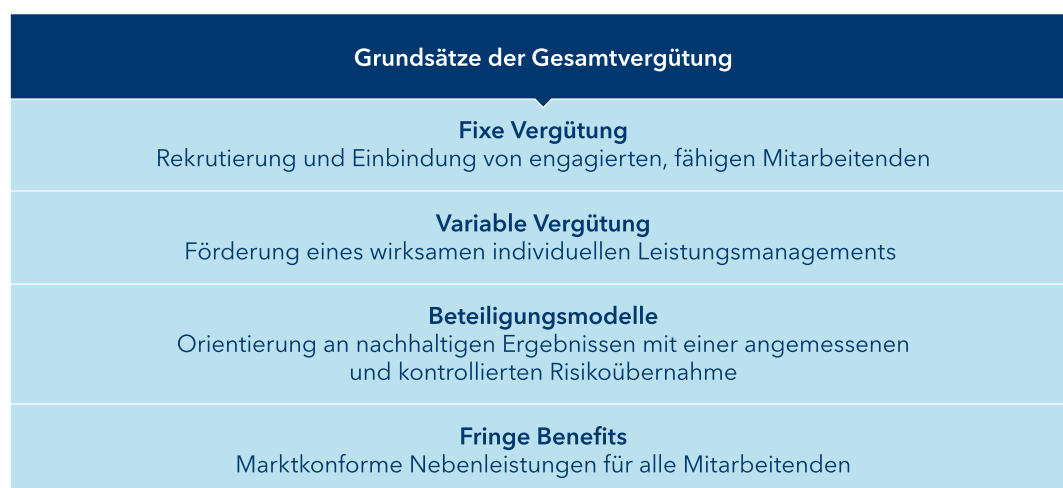
Die seit Jahren angewandte Vergütungspolitik der VP Bank Gruppe entspricht der Grösse der VP Bank, ihrer internen Organisation sowie dem Umfang und der Komplexität ihres Geschäftsmodells. Dieses umfasst primär das Anbieten von Bankdienstleistungen für Finanzintermediäre, Privatkunden in den ausgewiesenen Zielmärkten, in Liechtenstein und an den internationalen Standorten. Ausserdem verfügt die Gruppe über ein internationales Fonds-kompetenzzentrum. Details zum Geschäftsmodell finden Sie im Kapitel [Strategie und Ziele](#).

## 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 Aktionären, Kunden sowie Mitarbeitern 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 Interessenkonflikte 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 beruht nicht auf einem rein formelbasierten System und verfügt daher über genügend Flexibilität, um der jeweiligen Geschäftsentwicklung der VP Bank Gruppe oder der Tochtergesellschaften Rechnung zu tragen.
- Die Vergütungspraxis folgt dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Die Höhe des Fixgehalts 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 funktions-spezifischen 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, einem 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 fixer zu variabler Vergütung in der VP Bank auf höchstens 1 : 2 wurde anlässlich der 53. ordentlichen Generalversammlung vom 29. April 2016 durch die Aktionäre genehmigt.

## Fixe Vergütung

Die Basis der Vergütung bildet das im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte und in monatlichen Raten bar ausgezahlte 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 ausgezahlten 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 unveräusserbare 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 als auch Cash Pläne ein. Die Berechtigung für aufgeschobene variable Vergütungsinstrumente ist funktions- und personenabhängig. Für die Mitglieder des GEM 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 fünfjährigen Planlaufzeit werden in Abhängigkeit von der Performance 50 bis 150 Prozent der zugeteilten Anwartschaften in VP Bank Namenaktien A übertragen. Diese übertragenen Aktien bleiben anschliessend für ein weiteres Jahr gesperrt. Des Weiteren besteht für die Mitglieder des GEM 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 Retention-Massnahmen umzusetzen, um für entgangene Leistungen beim früheren Arbeitgeber zu entschädigen oder um allfällige Abfindungszahlungen zu leisten. Der RSP wird über die Plandauer von fünf Jahren jeweils zu einem Fünftel pro Jahr in Form von VP Bank Namenaktien A ausbezahlt. Nach Übertragung bleiben diese für ein weiteres Jahr gesperrt.

Die VP Bank Gruppe erfüllt durch den Einsatz der aufgeschobenen Vergütungsinstrumente die rechtlichen Vorgaben bezüglich der Auszahlungsschemen von Risk Takern, d.h., 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 einer oder einem Mitarbeitenden gewährte variable Lohnbestandteile zurückbehalten, reduzieren und streichen (Malus) oder bereits ausbezahlte Beträge zurückfordern (Clawback). Dies gilt insbesondere bei einem nachträglich festgestellten Verschulden der Mitarbeitenden oder wenn zur Steigerung der Erträge ein unverhältnismässig hohes Risiko eingegangen wird. Beim Austritt aus der VP Bank gelten die entsprechenden Regeln, die 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 Fixgehalts 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. Zudem überprüft es den Kreis der Risk Taker und überwacht deren Entlohnung. Das NCC setzt sich aus den Mitgliedern Philipp Elkuch (Vorsitz), Beat Graf, Ursula Lang und Stephan Zimmermann zusammen (siehe Kapitel Corporate Governance, Ziffer 3.5.2).

Das GEM 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 Leiter der Tochtergesellschaften. Es erlässt ferner die jährlichen Durchführungsbestimmungen an die Gesellschaften bzw. Vorgesetzten für das Festlegen der individuellen variablen Entschädigungen.

Die einzelnen Vorgesetzten auf allen Stufen vereinbaren im jährlichen Zielsetzungsprozess (MbO) 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.

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

## 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 den Nettogewinn der VP Bank Gruppe. 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 über den Value Share Ansatz 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 NCC (siehe [Kapitel Corporate Governance, Ziffer 3.5.2](#)) die Grundsätze für die Entschädigung sowie die Höhe der Entschädigungen des Verwaltungsrates, die fixen und variablen Vergütungen der Mitglieder des GEM sowie der Leitung Risikomanagement und Compliance fest.

### 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 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 Geschäftsbereichs, der Tochtergesellschaft sowie über den Value Share nach dem Gesamtergebnis der VP Bank Gruppe. Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen, in der internen Revision oder in 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 Vorgesetzte oder den Vorgesetzten festgelegt.

### Berechnung des risikoadjustierten Profits



## 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, zurückbehaltene verfallen oder bereits ausbezahlte zurückgefordert werden. Dies gilt namentlich bei einem festgestellten Verschulden von Mitarbeitenden oder bei Inkaufnahme übermässiger Risiken zur Zielerreichung.

# Vergütung, Aktienbesitz und Ausleihungen an ausgewählte Personenkreise

## Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat bezieht als Abgeltung für die ihm durch Gesetz und Statuten übertragenen Pflichten und Verantwortlichkeiten eine Entschädigung (Art. 20 der Statuten). Diese legt der Gesamtverwaltungsrat auf Vorschlag des NCC 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. 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.

### Geprüfter Abschnitt

## Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)

| in CHF 1000           |                           | Fix                          |              | Vergütungen <sup>1,2</sup><br>davon<br>Namenaktien A<br>(Marktwert) |            | Personalvorsorge |          | Total Vergütungen |              |              |
|-----------------------|---------------------------|------------------------------|--------------|---|------------|------------------|----------|-------------------|--------------|--------------|
|                       |                           | 2024                         | 2023         | 2024  | 2023       | 2024             | 2023     | 2024              | 2023         |              |
| <b>Verwaltungsrat</b> |                           |                              |              |   |            |                  |          |                   |              |              |
|                       | Stephan Zimmermann        | Präsident <sup>A</sup>       | 373          | 93  | 93         | 23               |          |                   | 373          | 93           |
|                       | Dr. Thomas R. Meier       | Präsident <sup>B</sup>       | 163          | 490   | 41         | 123              |          |                   | 163          | 490          |
|                       | Ursula Lang               | Vizepräsidentin <sup>C</sup> | 180          | 180   | 45         | 45               |          |                   | 180          | 180          |
|                       | Dr. Mauro Pedrazzini      | Vizepräsident <sup>D</sup>   | 160          | 153   | 40         | 38               |          |                   | 160          | 153          |
|                       | Stefan Amstad             | VR <sup>E</sup>              | 160          | 107   | 40         | 27               |          |                   | 160          | 107          |
|                       | Philipp Elkuch            | VR <sup>F</sup>              | 160          | 160   | 40         | 40               |          |                   | 160          | 160          |
|                       | Dr. Beat Graf             | VR <sup>G</sup>              | 145          | 145   | 36         | 36               |          |                   | 145          | 145          |
|                       | Dr. Dirk Klee             | VR <sup>H</sup>              | 47           |   | 0          |                  |          |                   | 47           |              |
|                       | Katja Rosenplänter-Marxer | VR <sup>I</sup>              | 150          | 140   | 38         | 35               |          |                   | 150          | 140          |
|                       | Michael Riesen            | VR <sup>J</sup>              |              | 53  |            | 13               |          |                   |              | 53           |
|                       | <b>Total</b>              |                              | <b>1'538</b> | <b>1'522</b>  | <b>373</b> | <b>381</b>       | <b>0</b> | <b>0</b>          | <b>1'538</b> | <b>1'522</b> |

<sup>A</sup> Präsident des Verwaltungsrates seit 26. April 2024 (zuvor Mitglied), Vorsitzender Strategy & Digitalisation Committee seit 26. April 2024 (zuvor Mitglied), Mitglied Audit Committee bis 26. April 2024, Mitglied Nomination & Compensation Committee seit 26. April 2024

<sup>B</sup> Präsident des Verwaltungsrates bis 26. April 2024

<sup>C</sup> Vorsitzende Risk Committee, Mitglied Nomination & Compensation Committee, Mitglied Audit Committee seit 1. Oktober 2024

<sup>D</sup> Mitglied Strategy & Digitalisation Committee, Mitglied Risk Committee

<sup>E</sup> Vorsitzender Audit Committee, Mitglied Risk Committee

<sup>F</sup> Vorsitzender Nomination & Compensation Committee, Mitglied Strategy & Digitalisation Committee

<sup>G</sup> Mitglied Audit Committee, Mitglied Nomination & Compensation Committee

<sup>H</sup> Mitglied des Verwaltungsrates vom 26. April 2024 bis 30. September 2024, Mitglied Strategy & Digitalisation Committee und des Audit Committee (in der genannten Zeit)

<sup>I</sup> Mitglied Risk Committee, Nachhaltigkeitsbeauftragte des Verwaltungsrates

<sup>J</sup> Mitglied des Verwaltungsrates bis 28. April 2023

<sup>1</sup> Die gesetzlichen Sozialabgaben auf den Vergütungen werden von der VP Bank getragen.

<sup>2</sup> Spesenentschädigungen sind in diesen Beträgen nicht enthalten.

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

## Aktienbesitz und Ausleihungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und nahestehende Personen (geprüft)

| in CHF 1000                      | Beteiligungen an der VP Bank   |               |               |          | Darlehen und Kredite |              |
|----------------------------------|--|---------------|---------------|----------|----------------------|--------------|
|                                  | Anzahl Aktien (inkl. nahestehender Personen, ohne qualifiziert Beteiligte) |               |               |          |                      |              |
|                                  | Namenaktien A  |               | Namenaktien B |          | 2024                 | 2'023        |
|                                  | 2024   | 2023          | 2024          | 2023     | 2024                 | 2'023        |
| <b>Verwaltungsrat</b>            |  |               |               |          |                      |              |
| Stephan Zimmermann               | 1'542  | 278           |               |          |                      |              |
| Dr. Thomas R. Meier <sup>A</sup> |  | 5'313         |               |          |                      |              |
| Stefan Amstad                    | 861  | 318           |               |          |                      |              |
| Philipp Elkuch                   | 1'672  | 1'129         |               |          | 2'220                | 1'520        |
| Dr. Beat Graf                    | 3'443  | 2'951         |               |          |                      |              |
| Ursula Lang                      | 3'355  | 2'745         |               |          |                      |              |
| Dr. Dirk Klee <sup>B</sup>       |  |               |               |          |                      |              |
| Katja Rosenplänter-Marxer        | 1'868  | 1'359         |               |          |                      |              |
| Dr. Mauro Pedrazzini             | 1'264  | 721           |               |          |                      |              |
| <b>Total Verwaltungsrat</b>      | <b>14'005</b>  | <b>14'814</b> | <b>0</b>      | <b>0</b> | <b>2'220</b>         | <b>1'520</b> |

<sup>A</sup> Präsident des Verwaltungsrates bis 26. April 2024.

<sup>B</sup> Mitglied des Verwaltungsrates vom 26. April 2024 bis 30. September 2024.

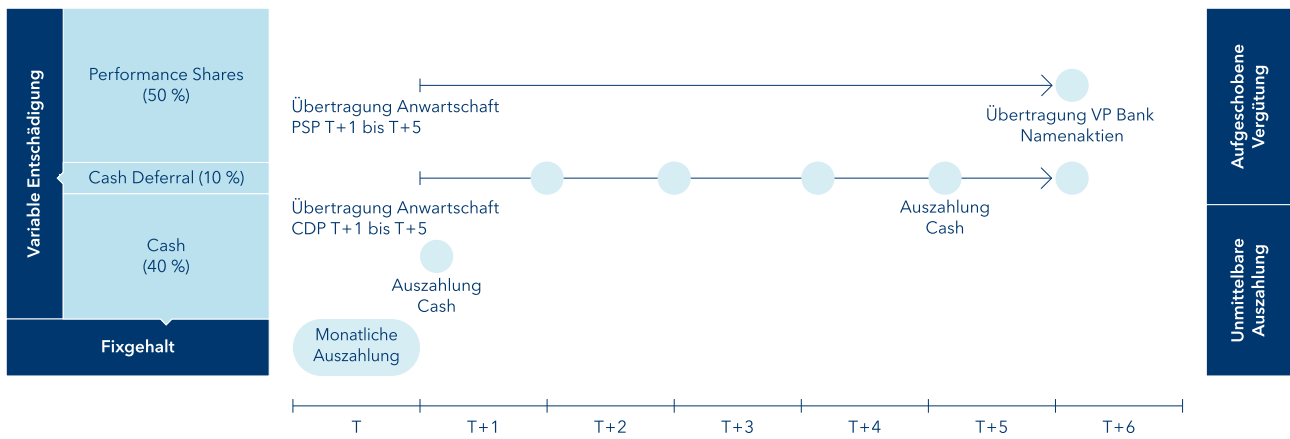
Ende geprüfter Abschnitt

## Group Executive Management (GEM)

Gemäss dem durch den Verwaltungsrat am 26. Oktober 2023 beschlossenen Modell besteht die Entlohnung des GEM aus folgenden Komponenten:

1. einem fixen Basislohn; dieser wird vom Verwaltungsrat 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 fünfjährigen Planlaufzeit werden in Abhängigkeit von der Performance 50 bis 150 Prozent der zugeteilten Anwartschaften in Aktien übertragen. Dieser Vesting Multiple bestimmt sich aus einer Gewichtung des durchschnittlichen Konzerngewinns und des durchschnittlichen Netto-Neugelds über die drei ersten Jahre der Planlaufzeit. Nach Übertragung der Aktien bleiben diese für ein weiteres Jahr gesperrt. 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 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 Barauszahlung behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, bei definierten Ereignissen sowie in ausserordentlichen Situationen die zugeteilten Baranwartschaften zu verringern oder auszusetzen. Der Anteil des Cash Deferral beträgt 10 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigung.
4. einer unmittelbaren Barentschädigung (STI), deren Anteil 40 Prozent der gesamten variablen Erfolgsentschädigungen beträgt. 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. Die VP Bank hat mit den Mitgliedern des GEM keine im Voraus festgelegten Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen getroffen. Für die Ausgestaltung des Entlohnungsmodells wurde ein externer Berater hinzugezogen, der über keine zusätzlichen Mandate bei der VP Bank Gruppe verfügt.





## Vergütung 2024

In Abweichung zum Standard (siehe Abschnitt Aufgeschobene Vergütungsinstrumente) wird für die aufgeschobene variable Vergütung für 2024 kein Performance Share Plan (PSP) und kein Cash Deferral Plan (CSD) aufgesetzt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der CEO und das gesamte GEM (Teilnehmende per 31. Dezember 2024) in Anerkennung der herausfordernden Umstände im vergangenen Jahr auf ihre variable Vergütung verzichtet haben. Zudem ist die Teilnehmerzahl bei ausgewählten Key Managern aufgrund des geringen Gesamtbetrags der variablen Vergütung stark reduziert. Die Auszahlung der variablen Vergütung für das Jahr 2024 erfolgt für alle ausgewählten Key Manager zu 100% in Aktien und mittels Restricted Share Plan (RSP). Beim RSP wird über die Plandauer von fünf Jahren jährlich ein Fünftel der Aktien in Form von VP Bank Namenaktien A ausbezahlt. Diese bleiben nach der Übertragung für ein weiteres Jahr gesperrt.

### Geprüfter Abschnitt

## Entschädigungen des GEM (geprüft)

| in CHF 1000              | Vergütungen <sup>1,2</sup> |       |                            |      |                          |      |   |      | Total Vergütungen |      |       |       |
|--------------------------|----------------------------|-------|----------------------------|------|--------------------------|------|---|------|-------------------|------|-------|-------|
|                          | Fixer Grundlohn            |       | Short Term Incentive (STI) |      | Cash Deferral Plan (CDP) |      | Performance und Restricted Share Plan (PSP/RSP) |      | Personalvorsorge  |      |       |       |
|                          | 2024                       | 2023  | 2024                       | 2023 | 2024                     | 2023 | 2024  | 2023 | 2024              | 2023 | 2024  | 2023  |
| <b>GEM</b>               | 3'289                      | 3'303 | 600                        | 774  | 0                        | 176  | 0   | 986  | 664               | 436  | 4'663 | 5'674 |
| <b>Höchste Vergütung</b> |                            |       |                            |      |                          |      |   |      |                   |      |       |       |
| Paul H. Arni             | 200                        | 700   | 600                        | 200  | 0                        | 50   | 0   | 250  | 245               | 109  | 1'046 | 1'309 |

<sup>1</sup> Spesen- bzw. Pauschalentschädigungen sind in diesen Beträgen nicht enthalten.

<sup>2</sup> Dienstaltersgeschenke und Abgangsentschädigung sind enthalten.

Den Mitgliedern des GEM wurde für das Geschäftsjahr 2024 ein fixer Grundlohn von CHF 3.29 Mio. ausbezahlt. Wie bereits vorgängig erwähnt, hat das GEM (Teilnehmende per 31. Dezember 2024) auf die Auszahlung einer variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 verzichtet.

Bei der Auszahlung an Paul Arni handelt es sich um die Teilauszahlung des Zielbonus für 2024, die für die vorzeitige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses in der laufenden Strategieperiode geleistet wurde. Allfällige verbleibende und in den Vorjahren zugeteilte aufgeschobene Vergütungselemente werden gemäss den anwendbaren Planregeln (nach drei bzw. fünf Jahren) übertragen.

### Ende geprüfter Abschnitt

## Aufgeschobene Vergütungen aus früheren Jahren

Für aus früheren Jahren aufgeschobene variable Vergütungen erfolgten im Geschäftsjahr 2024 an die Mitglieder des GEM nachfolgend aufgeführte Auszahlungen.

Aus dem Cash Deferral Plan 2022-2026 wurde die zweite Tranche in der Höhe von CHF 82'600 und aus dem Cash Deferral Plan 2023-2027 die erste Tranche in der Höhe von CHF 75'250 ausbezahlt.

Aus dem Performance Share Plan 2021-2023, welcher Teil der Vergütung des Geschäftsjahres 2020 war, wurden 5'476 Performance Shares mit einem Marktwert am Zuteilungstag von CHF 520'270 an die Mitglieder des GEM übertragen. Der angewandte Vesting Multiple betrug 60 Prozent.

Die aus den bisherigen Managementbeteiligungsplänen zugeteilten Anwartschaften (PSP 2022-2024, PSP 2023-2025, PSP 2024-2028, CDP 2022-2026, CDP 2023-2027 sowie CDP 2024-2028) laufen bis zum Ende der Planperioden unverändert weiter. Die nachfolgende Tabelle «Ausstehende Managementbeteiligungspläne» zeigt eine Übersicht über ausstehende Anrechte auf aufgeschobene variable Vergütungen aus früheren Geschäftsjahren für die am 31. Dezember 2024 amtierenden Mitglieder des GEM.

## Ausstehende Managementbeteiligungspläne

| Performance Share Plan | Vesting Datum | Performance Share |           | Aktien (Vesting) |                  |
|------------------------|---------------|-------------------|-----------|------------------|------------------|
|                        |               | Anzahl            | Wert      | Anzahl           | Wert             |
| PSP 2022-2024          | 01.03.2025    | 10'343            | 1'032'438 | Noch festzulegen | Noch festzulegen |
| PSP 2023-2025          | 01.03.2026    | 8'590             | 752'570   | Noch festzulegen | Noch festzulegen |
| PSP 2024-2028          | 01.03.2029    | 10'330            | 877'534   | Noch festzulegen | Noch festzulegen |

| Cash Deferral Plan | Vesting Datum |            | Vesting Wert | Wert    |            |
|--------------------|---------------|------------|--------------|---------|------------|
|                    | Erstes        | Letztes    | Jährlich     | Total   | Ausstehend |
| CDP 2022-2026      | 01.03.2024    | 01.03.2027 | 82'600       | 413'000 | 247'800    |
| CDP 2023-2027      | 01.03.2025    | 01.03.2028 | 75'250       | 376'250 | 301'000    |
| CDP 2024-2028      | 01.03.2025    | 01.03.2029 | 35'100       | 175'500 | 175'500    |

Übersicht über ausstehende Zuteilungen von aufgeschobenen Vergütungen (an das am 31. Dezember 2024 amtierende GEM)

### Geprüfter Abschnitt

## Aktienbesitz und Ausleihungen an das Group Executive Management und nahestehende Personen (geprüft)

| in CHF 1000                   | Beteiligungen an der VP Bank   |              |               |          | Darlehen und Kredite |              |
|-------------------------------|--|--------------|---------------|----------|----------------------|--------------|
|                               | Anzahl Aktien (inkl. nahestehender Personen, ohne qualifiziert Beteiligte) |              |               |          |                      |              |
|                               | Namenaktien A  |              | Namenaktien B |          | 2024                 | 2023         |
|                               | 2024   | 2023         | 2024          | 2023     |                      |              |
| <b>Geschäftsleitung</b>       |  |              |               |          |                      |              |
| Dr. Urs Monstein, CEO         | 8'410  | 7'306        |               |          | 2'614                | 2'614        |
| Paul H. Arni <sup>A</sup>     |  | 587          |               |          |                      | 750          |
| Roger Barmettler, CFO         | 884  |              |               |          | 672                  |              |
| Dr. Rolf Steiner              |  |              |               |          |                      |              |
| Patrick Bont, CRO             | 177  |              |               |          |                      |              |
| Adrian Schneider              | 220  | 220          |               |          |                      |              |
| Dr. Mara Harvey               |  |              |               |          | 745                  |              |
| <b>Total Geschäftsleitung</b> | <b>9'691</b>   | <b>8'113</b> | <b>0</b>      | <b>0</b> | <b>4'031</b>         | <b>3'364</b> |

<sup>A</sup> Mitglied des Group Executive Management bis 31. März 2023.

### Ende geprüfter Abschnitt