

# Generalversammlung 2022

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

## Einleitung

Gemäss Art. 18 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) stimmt die Generalversammlung der Vontobel Holding AG (GV) 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 6. April 2022 unter Traktandum 7 die konsultative Zustimmung zum Vergütungsbericht 2021 sowie die Genehmigung der Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Dabei ist zu beachten, dass ein Teil der Abstimmungen prospektiv durchgeführt wird und andere Abstimmungen retrospektiv. Die Abstimmungen über die Vergütung des Verwaltungsrats und über das Basissalär der Geschäftsleitung werden 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 (maximale Gesamtsumme der Performance Aktien für die nächsten drei Jahre) prospektiv abgestimmt. Falls der am Ende der Performanceperiode

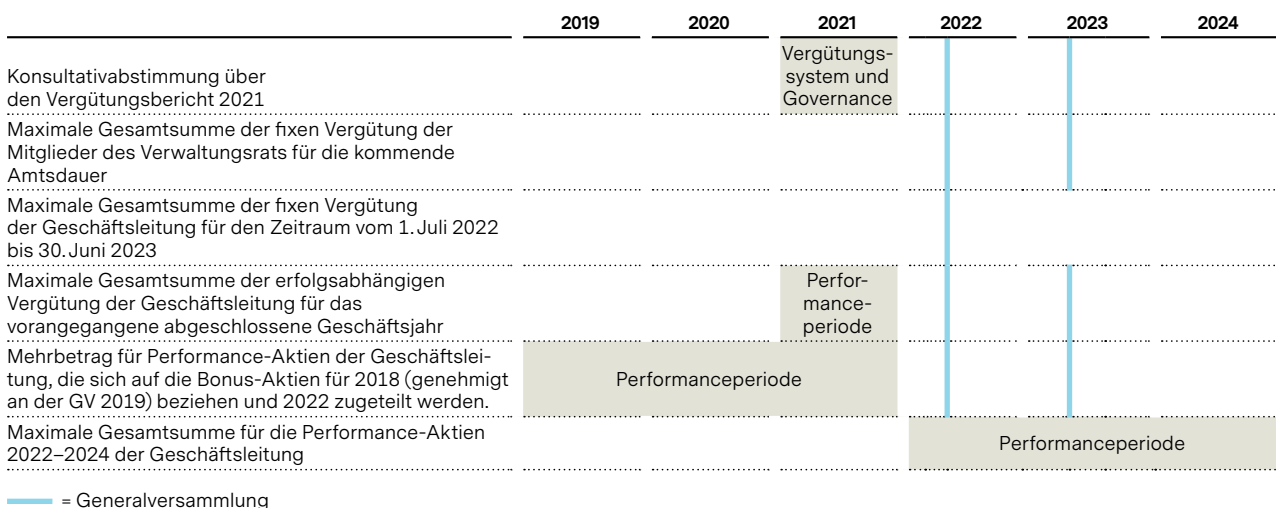
ermittelte langfristige Bonus höher ist als der ursprünglich budgetierte Betrag, findet noch eine weitere Abstimmung statt, um diese Differenz zu genehmigen. Dies ist aber nur bei gutem Geschäftsverlauf über die letzten drei Jahre möglich, denn nur dann können die relevanten Faktoren (die durchschnittliche Eigenkapitalrendite und die durchschnittliche Kapitalquote) sowie der Aktienkurs am Ende der Periode die ursprünglichen Annahmen zum Budgetierungszeitraum übertreffen.

Dementsprechend finden an der Generalversammlung 2022 die folgenden Abstimmungen statt:

1. Vergütungsbericht (konsultativ): retrospektiv für das Jahr 2021
2. Fixe Vergütung des Verwaltungsrats: prospektiv für die Periode GV 2022 bis GV 2023
3. Fixe Vergütung der Geschäftsleitung: prospektiv für die Periode 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023
4. Kurzfristiger Bonus der Geschäftsleitung: retrospektiv für das Jahr 2021 (bestehend aus 50 Prozent Cash und 50 Prozent Bonusaktien)
5. Budget für Performance-Aktien der Geschäftsleitung (langfristiger LTI): prospektiv für die Periode 2022 bis 2024
6. Mehrbetrag für die Performance Aktien 2019 bis 2021 der Geschäftsleitung: Differenz zum Budget, das von der Generalversammlung 2019 genehmigt wurde.

Die folgende Grafik fasst die Abstimmungen zusammen:

### Abstimmungen zur Vergütung



Detaillierte Informationen entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht 2021 der Vontobel Holding AG unter [vontobel.com/compensation-report](http://vontobel.com/compensation-report).

### Eckwerte Jahresergebnis

Vontobel blieb auch im Jahr 2021 auf Kurs und hat wichtige strategische Schritte auf dem Weg zur «Lighthouse Ambition 2030» unternommen, die vorsieht, dass wir bis 2030 in allen unseren Märkten zu den führenden und angesehensten Investmenthäusern zählen werden. So hat Vontobel im Berichtsjahr weitere Investitionen in neue Talente mit neuen Fähigkeiten und in Technologien getätigt sowie das Engagement in ausgewählten Märkten verstärkt. Das hohe Kundenvertrauen und die erfolgreiche Positionierung im Markt manifestierten sich im Jahr 2021 in einem erfreulichen Wachstum des Betriebsertrags um 21 Prozent auf rekordhohe CHF 1536 Millionen und einem sehr guten Konzernergebnis von CHF 383,8 Millionen (+48 Prozent im Vergleich zu 2020), was ebenfalls einen Rekord darstellt. Dieses sehr gute Resultat zeigt sich auch in einer Eigenkapitalrendite von 18,8 Prozent, was deutlich über der für 2022 gesetzten mittelfristigen Zielmarke von 14 Prozent liegt. Die betreuten Kundenvermögen lagen Ende 2021 mit CHF 268,1 Milliarden 8 Prozent über dem Vorjahresniveau. Einmal mehr bewährten sich unsere erprobten Anlageprozesse und die ausgewiesene Expertise unserer Investmentteams, was in einem kontinuierlichen Netto-Neugeldzufluss zum Ausdruck kommt. Mit einem Netto-Neugeldwachstum von 3,7 Prozent wurde das hochgesteckte Ziel von 4 bis 6 Prozent nahezu erreicht.

Die Zuversicht des Verwaltungsrats in die eingeschlagene Strategie und das aktive Kapitalmanagement von Vontobel finden Ausdruck im Dividendenantrag. Trotz der im Jahr 2021 getätigten und der für das Jahr 2022 geplanten Akquisition schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung eine um ein Drittel höhere Dividende von CHF 3.00 je dividendenberechtigte Aktie (Vorjahr CHF 2.25) vor. Mit dieser attraktiven Gewinnbeteiligung beträgt die Ausschüttungsquote im sehr erfolgreichen Jahr 2021 45 Prozent, was etwas unter der mittelfristig angestrebten Zielgrösse von mindestens 50 Prozent 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 2021.

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 2021 durchschnittlich mehr als das 5-fache ihres Basis-Jahressalärs in Vontobel Aktien.

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

Und nicht zuletzt unterstützt uns unser Vergütungssystem, die für Vontobel bestgeeigneten und zur Kultur passenden Talente zu rekrutieren, zu entwickeln und zu halten. Ein Schwergewicht setzen wir hierbei auf Talente, die an ihren Erfolg bei und mit Vontobel glauben. Talente, die darum auch gewillt sind, unternehmerisches Risiko zu tragen und zu einem im Marktvergleich manchmal tieferen Basissalär zu starten. Im Erfolgsfall und bei langfristig guter Leistung entwickeln sich unsere Vergütungen zusammen mit dem Aktienbeteiligungsprogramm im oder leicht über dem Markt. Das ist im Interesse von Vontobel, um die besten Leistungsträgerinnen und -träger nicht nur zu gewinnen, sondern auch halten zu können.

Im Vergütungsbericht achten wir auf eine transparente, übersichtliche und möglichst einfache Informationsvermittlung. Der Vergütungsbericht 2021 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.

Der Vergütungsbericht beinhaltet auch die Bestätigung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern (Bank Vontobel AG und Vontobel Asset Management AG). Im Rahmen der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen wurde hierzu von externen Experten eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse erfolgreich durchgeführt. Die korrekte Durchführung wurde anschliessend durch die sozialpartnerschaftliche Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankenbranche (SF-LoBa) bestätigt.

## 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		
<b>Fixes Honorar</b>	50% in bar	Das fixe Honorar für das Verwaltungsratsmandat der Vontobel Holding AG wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien ausbezahlt.
	50% in Aktien	Die Zuteilung von Aktien mit einer dreijährigen Sperrfrist bringt einen langfristigen Leistungsanreiz mit sich, der zu einer Angleichung mit den Aktionärsinteressen führt. Die Verwaltungsräte partizipieren somit am langfristigen Erfolg und der langfristigen Entwicklung der Vontobel-Aktie.  Die Aktien werden zu einem Anrechnungswert von 80% des Durchschnittskurses des Monats Dezember des Vorjahres, in dem die Auszahlung erfolgt, zugeteilt. Diese Aktien dürfen während der Sperrfrist weder veräussert, belehnt noch übertragen werden.
<b>Weitere Honorare</b>	100% in bar	Das Honorar für das Verwaltungsratsmandat in der von der Vontobel Holding AG kontrollierten Bank Vontobel AG und die Tageshonorare / Sitzungsgelder sowie Spesen werden zu 100% in bar abgegolten.
<b>Pensionszahlungen</b> (nur für den Verwaltungsratspräsidenten)		Der Präsident des Verwaltungsrats verfügt über ein ordentliches Anstellungsverhältnis in der Schweiz, weswegen er wie alle anderen Mitarbeitenden die gesetzlich vorgeschriebenen Pensionskassenleistungen erhält. Die anderen Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine Pensionskassenleistungen.

Der Verwaltungsrat beantragt unter Traktandum 7.2 die Genehmigung einer maximalen Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die kommende Amtsdauer (Generalversammlung 2022 bis Generalversammlung 2023) von CHF 4 800 000.

Der Betrag ist um CHF 420 000 tiefer als im Vorjahr. Der Verwaltungsrat setzt sich in der kommenden Amtsdauer wieder aus neun Mitgliedern zusammen (Vorjahr zehn) und es wurde eine tiefere Reserve, zum Beispiel für zusätzliche 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 Verwaltungsratspräsidenten, der im Verwaltungs-

rat und in Zusammenarbeit mit dem CEO und der Geschäftsleitung eine zentrale Rolle spielt und Strategie, Kommunikation und Kultur von Vontobel massgeblich mitprägt.

Die an der Generalversammlung beantragte fixe Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr (gemäss OR Art. 663b<sup>bis</sup>)

NAME	FUNKTION	ENTSCHÄDIGUNG			2021	2020
		ENTSCHÄDIGUNG IN BAR CHF 1 000	ENTSCHÄDIGUNG IN AKTIEN <sup>1</sup> CHF 1 000	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN CHF 1 000	TOTAL FIXE VERGÜTUNG CHF 1 000	TOTAL FIXE VERGÜTUNG CHF 1 000
Herbert J. Scheidt <sup>2</sup>	Präsident	1 250,0	1 250,0		2 500,0	2 500,0
Bruno Basler	Vizepräsident	193,6	60,0		253,6	251,9
Dr. Maja Baumann	Mitglied	149,3	60,0		209,3	209,3
Dr. Elisabeth Bourqui	Mitglied	144,4	60,0		204,4	231,9
David Cole	Mitglied	170,1	60,0		230,1	229,3
Dr. Michael Halbherr <sup>3</sup>	Mitglied	108,4	45,0		153,4	
Stefan Loacker	Mitglied	149,1	60,0		209,1	209,3
Clara C. Streit	Mitglied	143,6	60,0		203,6	222,9
Andreas Utermann <sup>3</sup>	Mitglied	113,9	45,0		158,9	
Björn Wettergren	Mitglied	144,4	60,0		204,4	222,9
<b>Total</b>		<b>2 566,8</b>	<b>1 760,0</b>		<b>4 326,8</b>	<b>4 077,5</b>
<b>AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER</b>						
Dr. Frank Schnewlin <sup>4</sup>	Vizepräsident	46,2	15,0		61,2	249,3

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

<sup>2</sup> 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 89 340 (Vorjahr CHF 76 666) erhalten.

<sup>3</sup> Mitglied des Verwaltungsrats seit 20. April 2021

<sup>4</sup> Ausgeschieden aus dem Verwaltungsrat am 20. April 2021

**Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats**

Per 31. Dezember 2021 erfüllt die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungsrats die Unabhängigkeitskriterien gemäss FINMA-RS 2017/1 «Corporate Governance – Banken» Rz. 17–22, nämlich Herbert J. Scheidt, Bruno Basler, Dr. Elisabeth Bourqui, David Cole, Dr. Michael Halbherr, Stefan Loacker, Clara C. Streit und Andreas Utermann. Dr. Maja Baumann und Björn Wettergren

sind Mitglieder der Familien Vontobel und de la Cour, sie haben Einsitz in Gremien der Mehrheitsaktionäre und halten Beteiligungen an Familienholdings.

Kein Mitglied des Verwaltungsrats der Vontobel Holding AG hat operative Führungsaufgaben für die Vontobel Holding AG oder eine Tochtergesellschaft inne.

**Vergütung der Geschäftsleitung**

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

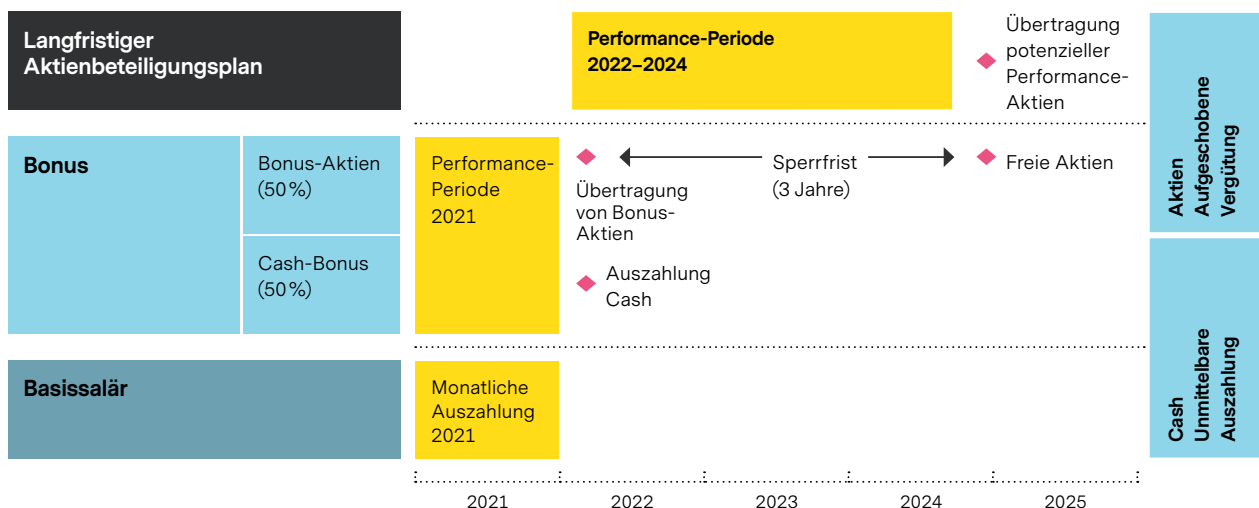
Vontobel wendet keine formelbasierten Vergütungen für die Geschäftsleitungsmitglieder an. Die endgültige Entscheidung über die der Generalversammlung vorgeschlagene Vergütung liegt im Ermessen des Verwaltungsrats.

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 Vergütung der Geschäftsleitung besteht aus einem fixen Vergütungsanteil (jährliches Basissalär) und einem variablen Vergütungsanteil (Bonus und langfristiger Aktienbeteiligungsplan). Der fixe Vergütungsanteil wird im Einklang mit der individuellen Funktion festgelegt. Der variable Vergütungsanteil wird sowohl anhand der kollektiven als auch der individuellen Leistung bestimmt. Dadurch wird gewährleistet, dass die Vergütung der Geschäftsleitung zu einem wesentlichen Teil vom Erreichen der ambitionierten Leistungsziele abhängig ist.

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

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



Die Geschäftsleitung der Vontobel Holding AG setzt sich zusammen aus Dr. Zeno Staub (CEO), Dr. Thomas Heinzl (CFO / CRO), Felix Lenhard (COO) und Dr. Maria-Antonella Bino (General Counsel).

Per 1. Januar 2021 wurde die Geschäftsleitung von sechs auf vier Personen verkleinert. Georg Schubiger und Axel Schwarzer sind per 31. Dezember 2020 aus

der Geschäftsleitung ausgeschieden. Enrico Friz war bis zu seinem Versterben am 20. Januar 2021 als General Counsel Mitglied der Geschäftsleitung. Maria-Antonella Bino ist seit 1. Juni 2021 Mitglied der Geschäftsleitung. Diese Veränderungen in der Geschäftsleitung führen zu einem niedrigeren Abstimmungsbetrag, insbesondere im Hinblick auf die erfolgsabhängige Vergütung (Traktandum 7.4).

## Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr

GESCHÄFTSJAHR	FIXE VERGÜTUNG			ERFOLGSABHÄNGIGE-VERGÜTUNG		TOTAL <sup>4,5</sup>	ANZAHL BEGÜNSTIGTE PERSONEN <sup>8</sup>
	BASISSALÄR MIO. CHF	PERSONAL-VORSORGE MIO. CHF	ÜBRIGE VERGÜTUNGEN <sup>1,6,7</sup> MIO. CHF	BONUS IN BAR <sup>2</sup> MIO. CHF	BONUS IN AKTIEN <sup>2,8</sup> MIO. CHF		
2021	3,0	0,5	1,2	4,0	3,0	11,7	5
2020	5,3	1,0	1,6	6,4	3,1	17,4	8
Veränderung zu 2020 in %	-43	-50	-25	-38	-3	-33	-38

<sup>1</sup> Die übrigen kurzfristig fälligen Vergütungen beinhalten Ersatzanspruchszahlungen, Familienzulagen und Hypothekarzinsvergünstigungen.

<sup>2</sup> Geschäftsjahr 2021: Unter Voraussetzung der Genehmigung durch die Generalversammlung 2022.

<sup>3</sup> Als Bestandteil der Entschädigung für das Berichtsjahr werden den Mitgliedern der Geschäftsleitung 47'111 (Vorjahr 56'335) 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.

<sup>4</sup> Exklusive Pauschalspesen und Arbeitgeberbeiträge an AHV/IV/ALV.

<sup>5</sup> Der Aufwand für die Performance-Aktien ist nicht im «Total Entschädigungen für das Geschäftsjahr» enthalten. Die Zuteilung der Performance-Aktien wird in der nachfolgenden «Tabelle Aktienzuteilung aus dem langfristigen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm» separat dargestellt.

<sup>6</sup> 2020: 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 Berichtserstattungsperiode 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.

<sup>7</sup> 2021: Beinhaltet eine Todesfallkapitalleistung an ein ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung.

<sup>8</sup> Im Zuge der strategischen Neuausrichtung von Vontobel wurde die Geschäftsleitung neuorganisiert und verkleinert.

### **7.3 Maximale Gesamtsumme der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023**

Das Basissalär der Geschäftsleitungsmitglieder bildet den fixen Vergütungsanteil. Es wird im Einklang mit der individuellen Funktion des jeweiligen Geschäftsleitungsmitglieds festgelegt. Das Niveau der jeweiligen Basissaläre 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 2022 bis zum 30. Juni 2023 von CHF 3976000.

Der Betrag hat sich aufgrund der Verkleinerung der Geschäftsleitung von sechs auf vier Mitglieder per GV 2021 reduziert (GV 2020 CHF 5699000) und liegt im ähnlichen Bereich wie im Vorjahr (GV 2021 CHF 3873000).

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 2021**

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 Bonusaktien ausbezahlt. Die Bonusaktien werden zu einem Anrechnungswert von 80 Prozent 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 Bonusaktien 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 zugewiesene Bonusaktien 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 6900000 (Vorjahr CHF 9450000).

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 2021 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 die finanziellen Vorgaben für das Geschäftsjahr 2021 in einem von hartem Wettbewerb geprägten Umfeld zu einem guten Teil erfüllt oder übertroffen. Das hohe Kundenvertrauen und die erfolgreiche Positionierung im Markt manifestierten sich in einem kontinuierlichen Netto-Neugeldzufluss von CHF 8,1 Milliarden, einem um 21 Prozent gesteigerten rekordhohen Betriebsertrag von CHF 1536 Millionen und einem ebenfalls rekordhohen Konzernergebnis von CHF 383,8 Millionen (+48 Prozent). Mit einem Netto-Neugeldwachstum von 3,7 Prozent wurde das hochgesteckte Ziel von 4 bis 6 Prozent 2021 nahezu erreicht. Dazu beigetragen haben Zuflüsse in allen drei Client Units Wealth Management, Asset Management und Digital Investing.

Vontobel vermochte im Jahr 2021 die Erträge stark zu steigern, und dennoch entwickelten sich die risikogewichteten Positionen um 11 Prozent rückläufig. Aus diesem Grund und trotz der aus eigenen Mitteln finanzierten, vollständigen Übernahme von TwentyFour Asset Management erhöht sich die CET1-Kapitalquote auf 16,6 Prozent per Ende 2021 (Ende 2020 13,8 Prozent). Die Tier-1-Kapitalquote, die bei Vontobel mit der Gesamtkapitalquote identisch ist, stieg auf 23,4 Prozent (Ende 2020 19,8 Prozent). Die Kapitalquoten liegen wiederum deutlich über den regulatorischen Mindestanforderungen der FINMA von 7,8 Prozent für die CET1-Kapitalquote, von 9,6 Prozent für Tier-1-Kapitalquote und von 12 Prozent für die Gesamtkapitalquote für Banken der Kategorie 3, zu denen Vontobel gezählt wird.

Die strategischen Ziele wurden von der Geschäftsleitung dieses Jahr deutlich übertroffen. So wurden viele bedeutende Fortschritte erzielt, in sämtlichen Kernaktivitäten weiteres Wachstum realisiert und auch die Marktposition in wichtigen Zielmärkten gefestigt. Die qualitativen Ziele wurden von der Geschäftsleitung konsistent übertroffen. So hat die Geschäftsleitung die Positionierung von Vontobel im Markt und bei allen Stakeholdern weiter gestärkt. Grosses Gewicht wurde auf die Kundenfokussierung gelegt.

Mit der Neuaufstellung, die 2020 und 2021 implementiert wurde, hat Vontobel die organisatorische Basis geschaffen, 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 27 Prozent. Dabei beträgt der variable Bonus auf der Grundlage der individuellen Zielerreichungsanalyse für die Geschäftsleitungsmitglieder im Durchschnitt Faktor 2.32 (Vorjahr 1.79) 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 Bonusaktien 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 drei Jahre bzw. die letzten sechs Halb-

jahreswerte) definiert und unterliegt für die Geschäftsleitung einem Cap von max. 250 Prozent der vor drei Jahren bezogenen Bonusaktien. 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 Prozent erwirtschaftet wurde. Darüber hinaus muss die BIZ-Total Capital Ratio über 12 Prozent 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 Bonusaktien 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 5 162 989 (Vorjahr CHF 5 037 870).

Hierbei handelt es sich um ein Budget für die Performance Aktien aus dem Bonus für das Geschäftsjahr 2021, die den Geschäftsleitungsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 möglicherweise zugeteilt werden. Dieser Zahl liegen die folgenden Annahmen zugrunde: Bei einer angenommenen durchschnittlichen Eigenkapitalrendite (ROE) von 14 Prozent und einer angenommenen durchschnittlichen BIZ Ratio von 20 Prozent in den Geschäftsjahren 2022 bis 2024 würden im Frühjahr 2025 zusätzlich 140 Prozent (Multiplikator 1.4) der Anzahl Bonus-Aktien aus dem Bonus 2021 als Performance-Aktien zugeteilt. Falls die genehmigte Gesamtsumme bei Zuteilung nicht ausreichen sollte, um den vollen Anspruch auf die Zuteilung von Performance-Aktien zu decken, würde über einen allfälligen Mehrbetrag erneut durch die Generalversammlung abgestimmt.

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

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines Mehrbetrags für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung gemäss Art. 31 Abs. 1 lit. e der Statuten, welche sich auf die Bonus-Aktien für das Jahr 2018 (genehmigt an der Generalversammlung 2019) beziehen und der Geschäftsleitung 2022 zugeteilt werden, von CHF 2 356 108.



Dieser beantragte Mehrbetrag bezieht sich auf die Bonus-Aktien für das Jahr 2018, die an der Generalversammlung 2019 genehmigt wurden. Aus diesen Bonusaktien erwachsen über die dreijährige Haltefrist von 2019 bis 2021 Performance-Aktien, die der Geschäftsleitung im Rahmen des langfristigen Aktienbeteiligungsprogramms im Jahr 2022 zugeteilt werden.

Die Abstimmung über diesen Mehrbetrag ist nötig, da die Wertsteigerung der Vontobel-Aktie und der Geschäftserfolg in den Jahren 2019 bis 2021 deutlich über den damaligen Erwartungen lagen. Davon wiederum profitieren alle Aktionäre. Die über die letzten Jahre gestiegene Profitabilität hat in der Performanceperiode von 2019 bis 2021 zu einem erfreulichen Anstieg der Eigenkapitalrendite geführt. Die durchschnittliche Eigenkapitalrendite lag bei 15.4 Prozent und die durchschnittliche BIZ-Total Capital Ratio betrug solide 20.3 Prozent. Entsprechend liegt der Multiplikator für die Performance-Aktien aus dem Bonus 2018, die im Frühjahr 2022 übertragen werden, bei 154 Prozent.

Die Generalversammlung 2019 hat ein Budget in Höhe von CHF 9385443 für die Performance-Aktien der Geschäftsleitung genehmigt. Der heutige Wert der Performance-Aktien liegt bei CHF CHF 11 741 551. Der beantragte Mehrbetrag entspricht der Differenz.

