

# **Vergütungsrichtlinie**

## **Bank Vontobel Europe AG**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Geltungsbereich und allgemeine Informationen</b>	<b>4</b>
<b>2. Verantwortlichkeiten und Beteiligung der Kontrolleinheiten</b>	<b>4</b>
<b>3. Instrumente und Struktur der Vergütung</b>	<b>4</b>
3.1. Fixe Vergütungsbestandteile	4
3.2. Variable Vergütungsbestandteile	4
3.2.1. Cash-Bonus	5
3.2.2. Bonus-Aktien	5
3.2.3. Performance-Aktien	5
3.3. Prinzipien der variablen Vergütung	6
3.4. Angemessenheit des Verhältnisses	6
<b>4. Leistungsbeurteilung</b>	<b>6</b>
4.1. Zuständigkeit	6
4.2. Individuelle Leistung (Mitarbeitende)	7
4.3. Individuelle Leistungen (Vorstand)	7
<b>5. Vergütungsprozess</b>	<b>8</b>
<b>6. Process Owner</b>	<b>8</b>
<b>7. Inkrafttreten</b>	<b>8</b>
<b>Anhang 1: - "Aktienbeteiligungsreglement der Vontobel Gruppe"</b>	<b>8</b>
<b>Anhang 2: - "myPD goal setting"</b>	<b>8</b>
<b>Anhang 3: - "myPD ongoing"</b>	<b>8</b>

## Über Vontobel

Bei Vontobel gestalten wir die Zukunft aktiv. Wir schaffen und verfolgen Chancen mit Entschlossenheit. Wir beherrschen, was wir tun - und wir tun nur, was wir beherrschen. So bringen wir unsere Kunden voran. Als global agierender Finanzexperte mit Schweizer Wurzeln sind wir spezialisiert auf Wealth Management, aktive Vermögensverwaltung und Anlagentlösungen. Wir befähigen unsere Mitarbeiter, Verantwortung für ihre Arbeit zu übernehmen und Chancen zu nutzen. Denn wir sind überzeugt, dass erfolgreiches Investieren mit der Übernahme von Eigenverantwortung beginnt. Wir stellen das Erreichte schonungslos in Frage und streben danach, die Ziele und Erwartungen unserer Kunden zu übertreffen. Die Namenaktien der Vontobel Holding AG sind an der SIX Swiss Exchange kotiert. Die enge Verbundenheit der Vontobel-Familie mit dem Unternehmen garantiert unsere unternehmerische Unabhängigkeit. Die daraus resultierende Freiheit sehen wir als Verpflichtung, auch gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Per 31. Dezember 2020 betreute Vontobel Kundenvermögen in Höhe von CHF 248.2 Milliarden. Weltweit und in unserem Heimmarkt betreuen wir unsere Kunden von 26 Standorten aus.

## Vorwort

Gemäß der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – im Folgenden „IVV“ genannt) - muss jedes nach § 1 (1) unter die Verordnung fallende Institut, demnach auch die Bank Vontobel Europe AG, für sämtliche Vorstände sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – im Folgenden Mitarbeitende genannt - über angemessen ausgestaltete Vergütungssysteme und -parameter verfügen, die auf die Erreichung der in der Unternehmens- und Risikostrategie niedergelegten Ziele ausgerichtet sind und keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken setzen.

Diese Vergütungsrichtlinie ist auf die Bank Vontobel Europe AG und alle ihre - Standorte anwendbar und wurde mit dem Ziel erstellt, die Vergütungsgrundsätze im Einklang mit den sich aus der IVV ergebenden Anforderungen zu regeln. Die Ausgestaltung der fixen und variablen Vergütungsbestandteile wird ebenso erläutert wie die Verknüpfung zwischen Vergütung und Unternehmensstrategie, Werten, Zielen sowie der langfristigen Ausrichtung der Bank. Daneben werden die Grundprinzipien des Performance Managements erläutert. Zusätzlich gelten für Wertpapierdienstleistungsunternehmen die MaComp ( ).

Diese enthalten in ihrem BT 8 ergänzende Anforderungen an Vergütungssysteme und deren Konsistenz mit den Wohlverhaltensregeln der §§ 31 ff. Wertpapierhandelsgesetz (WpHG). Insoweit hat die Bank insbesondere sicherzustellen, dass Vergütungen keine Anreize setzen, die bei der Erbringung der Wertpapierdienstleistungen oder Wertpapiernebendienstleistungen im Widerspruch zu den Kundeninteressen und nicht in Einklang mit den Wohlverhaltensregeln stehen. Die zu diesem Zweck u.a. erforderliche Dokumentation gegenüber dem in den MaComp näher spezifizierten Personenkreis erfolgt auf Basis einheitlicher, innerorganisatorischer Vorgaben jeweils im Rahmen der Performance Management-Vereinbarungen.

## 1. Geltungsbereich und allgemeine Informationen

Das primäre Ziel der Vergütungsrichtlinie der Bank Vontobel Europe AG ist es es ist es einerseits die Vorgaben der Gruppenweisung zu konkretisieren und andererseits sicherzustellen, dass die Vergütungsprinzipien der Bank im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen und dem Risikomanagement des Instituts stehen, nicht das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken fördern und nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zuwiderlaufen.

Die vorliegende Vergütungsrichtlinie findet gleichermaßen auf alle Mitarbeitenden wie auch auf die Mitglieder des Vorstands der Bank Vontobel Europe AG Anwendung. Direkte Ansprüche können aus der Vergütungsrichtlinie nicht abgeleitet werden.

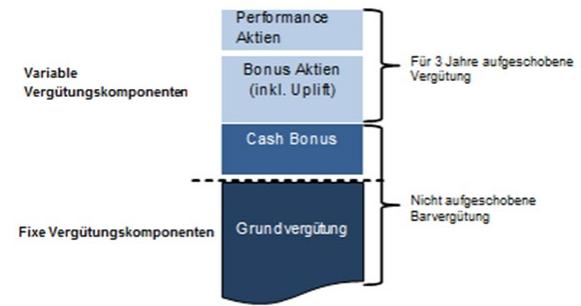
## 2. Verantwortlichkeiten und Beteiligung der Kontrolleinheiten

Die Vorstände sind für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden, die keine Vorstände sind, verantwortlich. Sie haben das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan über Änderungen der Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Instituts zu informieren.

Der Aufsichtsrat ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstände verantwortlich.

Kontrolleinheiten werden im Rahmen ihrer Aufgaben bei der Ausgestaltung und der Überwachung des Vergütungssystems angemessen beteiligt.

Nachfolgende Graphik illustriert die mögliche Zusammensetzung der Vergütung:



## 3. Instrumente und Struktur der Vergütung

Die Struktur der Vergütung der Bank Vontobel Europe AG basiert auf fixen (3.1.) und variablen (3.2.) Vergütungsbestandteilen.

### 3.1. Fixe Vergütungsbestandteile

Die fixe Vergütung der Mitarbeitenden - wie auch der Vorstände besteht aus den folgenden beiden Elementen:

#### A) Grundvergütung

Die Grundvergütung wird dem Mitarbeitenden bzw. Vorstandsmitglied für die pflichtgemäße und ordentliche Erfüllung seiner individuellen Aufgaben/Funktion gewährt und reflektiert daneben auch seine Senioritätsstufe. Sie ist im Arbeitsvertrag fixiert und wird monatlich zur Auszahlung gebracht.

#### B) Nebenleistungen

Der Umfang der zur Verfügung stehenden Nebenleistungen kann in Abhängigkeit vom Beschäftigungsstandort und Status variieren. Sie reflektieren nicht die individuelle Kompensation von Leistungen. Vielmehr sind sie eine Vergütung, die regelmäßig bezahlt wird

Nebenleistungen, die allen gleichermaßen zur Verfügung stehen (wie z.B. die Altersversorgung), werden ebenfalls zur fixen Vergütung gezählt und dort berücksichtigt.

### 3.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig von der Leistung des Mitarbeitenden, des Geschäftsbereichs, dem er angehört, sowie der Vontobel Gruppe insgesamt. Die individuelle Leistung wird dabei über das my Performance Development (myPD) bewertet.

Prinzipiell können alle Mitarbeitenden zusätzlich zur fixen Vergütung alle drei variablen Vergütungskomponenten erhalten.

In Übereinstimmung mit dem Aktienbeteiligungsreglement der Vontobel Gruppe (siehe Anhang 1) kann sich die variable Vergütung eines Mitarbeitenden aus einer oder mehreren der nachfolgenden Komponenten zusammensetzen:

- *Cash-Bonus*
- *Bonus-Aktien (inklusive Uplift)*
- *Performance-Aktien*

Die einzelnen Bestandteile sind wie folgt definiert:

### **3.2.1. Cash-Bonus**

bezeichnet denjenigen Teil der variablen Vergütung, der direkt über die Gehaltsabrechnung zur Auszahlung kommt.

### **3.2.2. Bonus-Aktien**

bezeichnen die Berechtigung bzw. die Verpflichtung eines Mitarbeitenden Aktien der Muttergesellschaft (Vontobel Holding AG) gemäß den jeweils aktuellen Bedingungen, die Bestandteil dieser Richtlinie sind, zu beziehen. Diese Aktien, die zum Handel an der SIX Swiss Exchange in Zürich zugelassen sind, werden zu einem reduzierten Preis von 80% des relevanten Marktpreises ausgegeben. Alle Bonus-Aktien sind mit einer Haltefrist von 3 Jahren versehen.

Im Einklang mit dem Aktienbeteiligungsplan der Vontobel Gruppe (siehe **Anhang 1**) sind alle Mitarbeitenden dazu berechtigt, am Aktienbeteiligungsplan teilzunehmen, sofern sie einen Bonus zugesprochen bekommen haben. Im Rahmen dieses Programms kann auf Wunsch des Mitarbeitenden ein signifikanter Anteil der variablen Vergütung anstelle einer Barauszahlung in Aktien der Muttergesellschaft gewandelt werden (sogenannte Bonus-Aktien). Der Mitarbeitende trägt die Steuerlast für sämtliche bezogenen Aktien.

Generell kann jeder bonusberechtigte Mitarbeitende 25% des ihm zugeteilten Bonusbetrages in den Aktienplan investieren und sogenannte Bonus Aktien beziehen. Die Bonus-Aktien können zu einem reduzierten Preis erworben werden, der 80% des Aktienkurses (Durchschnitt der Schlusskurse während des Monats Januar) entspricht. Durch den Erwerb der Aktien zu einem reduzierten Preis erhält der Mitarbeitende für seine Investition mehr Aktien (Uplift), als wenn er diese am freien Markt erwerben würde. Hat sich ein Mitarbeitender für die Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan entschieden, hat er in Zukunft die Möglichkeit, sogenannte Performance-Aktien zu erhalten, die drei Jahre nach dem Erhalt der Bonus-Aktien automatisch zugeteilt werden.

Mitarbeitende, deren variable Vergütung zum Zeitpunkt der Bonusfestsetzung einen Gegenwert von 100.000 CHF brutto übersteigt, müssen 25% des überschreitenden Anteils in Bonus-Aktien wandeln. Mitglieder des Vorstands sind - unabhängig von der Höhe des tatsächlichen Bonus - zur Teilnahme am Aktienbeteiligungsplan (LTI) in Höhe von jeweils 25% des individuellen Bonus verpflichtet.

Für die Berechnung des variablen Vergütungsanteils wird der prospektive Wert der zuzuteilenden Performance-Aktien (in 3 Jahren) bereits im Betrachtungsjahr herangezogen. Dadurch entsteht kein Auszahlungsanspruch, es dient lediglich der fiktiven Ermittlung des variablen Vergütungsanteils.

Durch die Bonus-Aktien und die mögliche Zuteilung von Performance-Aktien im Rahmen des Long Term Incentive Programms steigt der Anteil des aufgeschobenen Vergütungsanteils.

Über das Bonus-Aktien-Programm wird ein Teil der auf den kurzfristigen Unternehmenserfolg entfallenden variablen Vergütung in eine langfristige Vergütung umgewandelt, da die Bonus-Aktien mit einer dreijährigen Sperrfrist versehen sind.

Die Sperrfrist dient dazu, diesen Teil der Vergütung des Mitarbeitenden an die zukünftige Leistung des Unternehmens und den Erfolg oder Misserfolg der Vontobel Gruppe zu knüpfen. Der Mitarbeitende profitiert auf der einen Seite unmittelbar von der positiven Entwicklung des Aktienpreises der Vontobel-Aktie, ist auf der anderen Seite gleichzeitig aber auch dem Risiko eines Wertverlusts der Aktie (Kursrisiko) ausgesetzt.

Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses gelten die jeweils aktuellen Regelungen aus Anhang 1 (Aktienbeteiligungsreglement der Vontobel-Gruppe), Artikel 10 und 11.

Die vorbeschriebenen Sperrfristen gelten für die Mitglieder des Vorstands entsprechend.

**"Uplift"** sind Bonus Aktien der Muttergesellschaft, die an einen Mitarbeitenden zusätzlich ausgegeben werden und zwar resultierend aus dem Kursvorteil von 80% des relevanten Marktpreises für den Bezug der Bonus-Aktien, da dadurch entsprechend mehr Aktien (die Uplift Bonus-Aktien) bezogen werden können. Alle Uplift Bonus-Aktien sind mit einer Haltefrist von 3 Jahren versehen. Nach der Zuteilung wird nicht mehr zwischen Bonus Aktien und Uplift Bonus-Aktien unterschieden.

### **3.2.3. Performance-Aktien**

bezeichnen zusätzliche Aktien der Muttergesellschaft, die drei Jahre nach dem Erhalt von Bonus-Aktien, in Abhängigkeit der Leistung der Vontobel Gruppe, unentgeltlich an einen Mitarbeitenden ausgegeben werden können.

Alle hier aufgeführten variablen Vergütungskomponenten werden in der jährlichen Prüfung der 1:1 Regelung bzw. der restriktiveren Vorgaben für die Marktfolgebereiche mit einbezogen.

Die Performance Aktien stellen die Hauptkomponente der langfristigen Vergütung ("LTI") der Vontobel-Gruppe dar. Eine detaillierte Erläuterung der Funktionsweise des langfristigen Vergütungsprogramms der Vontobel-Gruppe findet sich in Anhang 1.

Die Performance-Aktien werden auf Basis von performance- und risikogewichteten, finanzwirtschaftlichen Kriterien zugeordnet. Die Performance wird mit Hilfe der Kennzahl Return on Equity (RoE) während der dreijährigen Laufzeit (Performance-Periode) ermittelt. Der RoE-Zielwert hängt vom Verhältnis zwischen Kernkapital und den risikogewichteten Assets der Vontobel Gruppe (CET1 Capital Ratio, Durchschnitt von sechs Halbjahreswerten) während der Performance-Periode ab.

Die Zuteilung von Performance-Aktien erfolgt aufgeschoben. Jeder Mitarbeitende, der Bonus-Aktien hält, ist drei Jahre

nach deren Zuteilung - unter den in Anhang 1 und 2 genannten Bedingungen - berechtigt, allfällige zusätzliche Performance-Aktien zu beziehen. Erst zum Zeitpunkt der Feststellung der tatsächlichen Anzahl und dem Transfer der Performance-Aktien (drei Jahre nach der Zuteilung der Bonus-Aktien) wird der Mitarbeitende Eigentümer der Performance-Aktien und kann über diese Aktien frei verfügen. Der Mitarbeitende erhält die Performance-Aktien kostenlos, trägt jedoch die Steuerlast für diese Aktien.

### **3.3. Prinzipien der variablen Vergütung**

Die variablen Bestandteile der Vergütung dienen dem Zweck, besondere Leistungen der Mitarbeitenden wie auch der Vorstandsmitglieder und ihren Beitrag zum langfristigen und nachhaltigen finanziellen Erfolg der Vontobel Gruppe, auch unter Berücksichtigung von Environmental, Social und Governance (ESG) Risiken und Zielen, zu honorieren.

Sollten die Leistungen der Mitarbeiter zu negativen Erfolgsbeiträgen führen, sieht das Vergütungssystem hierfür die Möglichkeit der Reduzierung bzw. der vollständigen Abschmelzung der variablen Vergütung vor.

Das Vergütungssystem der Vontobel-Gruppe zielt mit seiner Ausgestaltung darauf ab, eine Motivation auf allen Ebenen des Unternehmens zu schaffen, um die kurz-, mittel- und langfristigen strategischen Ziele des Unternehmens zu realisieren und zu übertreffen. Zukunftsorientierte Leistung wird über einen wirksamen Verhaltensanreiz honoriert, ohne dabei ein übermäßiges Eingehen von Risiken zu fördern.

- Ein Anspruch auf den Bezug variabler Vergütungsbestandteile besteht grundsätzlich nicht. Insofern stehen Vereinbarungen über variable Vergütungsbestandteile stets unter dem Vorbehalt der freiwilligen Gewährung.
- Die Bank Vontobel Europe AG behält sich vor, die variable Vergütung ganz oder in Teilen zu kürzen, falls die für die Leistungsbeurteilung vorgegebenen bzw. vereinbarten relevanten Kriterien des Mitarbeitenden bzw. des Vorstandsmitglieds, des betroffenen Geschäftsfeldes/ der betroffenen Einheit oder der Vontobel Gruppe insgesamt nicht erfüllt werden.
- Des Weiteren behält sich die Bank Vontobel Europe AG vor, keine oder nur anteilig gekürzte variable Vergütungen auszubezahlen, wenn sich die finanzielle Lage der Gesellschaft signifikant verschlechtert, sich beispielsweise das Eigenkapital verringert, oder nicht mehr garantiert werden kann, die Geschäftstätigkeiten weiterzuführen.
- Der Gesamtbetrag der auszuzahlenden variablen Vergütung darf nicht die Fähigkeit der Bank Vontobel Europe AG einschränken, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Bei der Ermittlung des Gesamtbetrages werden sowohl die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage der Bank berücksichtigt. Ebenso darf der Gesamtbetrag der zur Auszahlung kommenden variablen Vergütungen nicht die Fähigkeit des Instituts einschränken, die kombinierten Kapitalpuffer-Anforderungen gemäß § 10i des Kreditwesengesetzes (KWG) dauerhaft aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen.

- Garantierte Bonuszahlungen sind nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses möglich, für längstens ein Jahr zulässig und nur unter der Bedingung möglich, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt. Hierunter fällt auch ein sogenannter „Sign-On-Bonus“, der den Verlust des Vorarbeiterbonus ausgleichen soll. Dieser wird für die Kalkulation der Bonus-Berechnung nicht dem variablen Bestandteil zugeordnet, wenn die Zusage auf einen Garantie - oder Sign-On Bonus vor Arbeitsantritt erfolgt und von der Performance des Mitarbeitenden bzw. des Vorstandsmitglieds unabhängig ist.
- Es können projektbezogene Boni bezahlt werden. Diese werden für besondere Projektleistungen, bzw. besonderes Engagement der Mitarbeitenden in einem Projekt bezahlt. Zudem können an einzelne Mitarbeitende in absoluten Ausnahmefällen Retention-Prämien bezahlt werden, die die Mitarbeitenden an das Unternehmen langfristig binden sollen.

### **3.4. Angemessenheit des Verhältnisses**

Gemäß der IVV ist die Bank Vontobel Europe AG verpflichtet, ein angemessenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zu gewährleisten. Das Verhältnis ist als angemessen zu bezeichnen, wenn keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht und sie dennoch wirksame Verhaltensanreize setzen kann. Die effektive variable Vergütung, d.h. die variable Vergütung nach Berücksichtigung des Uplift der Bonus-Aktien sowie der Performance-Aktien, darf dabei grundsätzlich 100 Prozent der fixen Vergütung nicht überschreiten.

Für die Mitarbeitenden der Marktfolgebereiche (im Folgenden einzeln oder zusammen „Kontrolleinheiten“ genannt) gelten die weitergehenden Restriktionen des § 9 der IVV. Demgemäß muss der Schwerpunkt der Gesamtvergütung hier auf der fixen Vergütung liegen. Dies stellt die Bank dadurch sicher, dass die effektive variable Vergütung für die Kontrolleinheiten deutlich unterhalb der jeweils individuellen fixen Vergütung begrenzt ist bzw. wird. Hierbei gilt der Richtwert, dass die variable Vergütung nicht mehr als 1/3 der Gesamtvergütung betragen darf.

Die Bank hat in einem Aufsichtsratsbeschluss vom 21.12.2017 entschieden, Ausnahmen von der üblichen (1:1) Regelung zu zulassen. Dies wurde der BAFIN im Rahmen einer Vollzugsanzeige am 8.1.18 mitgeteilt

Dies bedeutet, dass bei außerordentlichen Leistungen oder bei besonderen Ereignissen, die variable Vergütung auch das Fixgehalt übersteigen darf. Dabei darf die variable Vergütung die fixe Vergütung in keinem Fall um mehr als 200% übersteigen.

## **4. Leistungsbeurteilung**

### **4.1. Zuständigkeit**

Das Management der einzelnen Geschäftsfelder und Unternehmensbereiche entscheidet über die Verteilung der variablen Vergütung auf die einzelnen Mitarbeitenden.

Der individuelle Betrag der variablen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeitenden wird grundsätzlich im Rahmen des jährlichen my Performance Development (myPD) bestimmt. Hierin werden die für die variable Vergütung maßgeblichen Parameter festgelegt. Die Feststellung der individuellen Leistung auf Basis dieser Parameter sowie die Ableitung individueller oder variabler Vergütung für die einzelnen Mitarbeitenden ist Aufgabe des Managements, um die volle Komplexität des Aufgabenbereichs jedes Mitarbeitenden und die Einhaltung interner Risiko- und Management-Prozesse zu beurteilen und in vollem Umfang zu würdigen.

Die Zuständigkeit für die (variable) Vergütung der Vorstandsmitglieder liegt beim Aufsichtsrat. Insoweit gelten die vorstehenden allgemeinen Regelungen entsprechend. Für die konkrete Ausgestaltung gelten indes die über die nachstehend unter 4.2. hinausgehenden speziellen Vorgaben gemäß §§ 6 ff. IVV (siehe hierzu unten unter 4.3.).

#### **4.2. Individuelle Leistung (Mitarbeitende)**

Um die individuelle Leistung des einzelnen Mitarbeitenden zu bestimmen, hat sich die Vontobel Gruppe auf die Anwendung der Methode myPD verständigt.

Die Grundsätze des myPD sind in der Anlage 2 dargestellt.

Mittels myPD erfolgt das Management/Führen der Mitarbeitenden durch Ziele, die zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden vereinbart werden. Diese Ziele leiten sich wiederum aus den Unternehmenszielen ab und bestehen sowohl aus geschäftlichen Zielen (Geschäftsziele) als auch aus Verhaltenskompetenzen, die gezeigt werden sollen. Mittels des jährlichen myPD wird die individuelle Leistung jedes Mitarbeitenden in Bezug auf die festgelegten Ziele beurteilt und die Zielerreichung ermittelt. Die Ziele werden dahingehend festgelegt, dass verantwortungsbewusstes Verhalten gefördert wird und die Best Practices sowie die internen Risiko- und Managementverfahren strikt eingehalten werden.

Die Ziele und Verhaltenskompetenzen werden für jeden Mitarbeitenden jeweils für ein Jahr vereinbart. Für die verschiedenen Ziele werden Messkriterien und Maßstäbe vereinbart. Die Businessziele werden nach deren Wichtigkeit, Schwierigkeit und dem erforderlichen Aufwand gewichtet wobei jedes Ziel zumindest 10 % aber maximal 50 % Gewichtung bekommen soll und die Summe der einzelnen Gewichtungen 100 % beträgt. Die generellen Verhaltenskompetenzen werden ergänzt und im Gesamten beurteilt. Kommt eine Vereinbarung über die Ziele zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft trotz Bemühs um eine Einigung nicht zustande, legt die Führungskraft die Ziele für die Mitarbeitenden nach billigem Ermessen fest. Weltweit sind die Compliance-Ziele für alle Mitarbeitenden mit 10% vorgegeben. Ebenso werden ab 2018 bis zu 30% der Gesamtziele durch die Festlegung der von Vontobel gewählten „Unternehmenswerte“ und der „Competencies“ vereinbart, bei Führungskräften auch „Leadership-Ziele“.

Die Beurteilung jedes Mitarbeitenden erfolgt einmal jährlich für das abgelaufene Jahr, wobei die Führungskraft und der jeweilige Mitarbeitende unter Anwendung der vereinbarten Maßstäbe besprechen, ob das jeweilige Ziel erreicht wurde. Die Führungskraft bewertet anschließend, inwieweit jedes Ziel erreicht und die Verhaltenskompetenzen gezeigt wurden und

stellt die Gesamtbeurteilung zusammen. Während des laufenden Jahres finden Ongoing Reviews statt. So haben der Mitarbeiter als auch die Führungskraft die Möglichkeit, den Status der Ziele zu besprechen und Maßnahmen zur Erreichung zu ergreifen.

Die Erreichung der Ziele wird im myPD entsprechend dokumentiert, wobei die abschließende Bewertung in den entsprechenden Feldern eingetragen wird (5 Punkte für „outstanding performance contribution“ und 1 Punkt für „unsatisfactory performance contribution“).

Die Bewertung der (Erreichung der) einzelnen Ziele wird in Form einer Gesamtbeurteilung zusammengefasst. Hierbei fließen die Geschäftsziele und das gezeigte Verhalten -in die Gesamtbeurteilung (Overall Performance Rating; analoge Anwendung der 5er Skala: fünf Punkte für „outstanding performance contribution“ und ein Punkt für „unsatisfactory performance contribution“) ein.

Abschließend bestätigen sowohl die Führungskraft als auch der jeweilige Mitarbeitende die Beurteilung mit ihrer Freigabe im System.

Die variable Vergütung von Mitarbeitenden in Kontrollfunktionen wird anhand von Kriterien bestimmt, die in keiner Verbindung zum Erfolg des Geschäftsbereichs stehen, welche sie kontrollieren.

#### **4.3. Individuelle Leistungen (Vorstand)**

Für die angemessene Ausgestaltung der variablen Vorstandsvergütung gelten zusätzlich die spezifischen Anforderungen gemäß §§ 6 ff. der IVV. Demgemäß sollen die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben.

Wie bei den Mitarbeitenden bemisst sich auch die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Bank Vontobel Europe AG auf Basis der Erreichung der vereinbarten Zielvorgaben. Die variable Vergütung darf sich allerdings nicht allein auf die Erreichung von Zielen des laufenden bzw. des jeweils einzelnen zurückliegenden Geschäftsjahres stützen. Vielmehr müssen jeweils mindestens 40% der individuell vereinbarten Zielvorgaben mehrjährig über einen Zeitraum von jeweils drei Jahren ausgestaltet sein (retrospektive Betrachtung).

Die Zielerreichung wird nach Ablauf eines Geschäftsjahres bemessen. Der Aufsichtsrat stellt den Grad der Erreichung der Zielvorgaben für die variable Vergütung für das Vorstandsmitglied bezogen auf das jeweilige Geschäftsjahr verbindlich fest. Genauso stellt der Aufsichtsrat zum selben Zeitpunkt die jeweilige Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr für die Ziele mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage fest. Aus dem durchschnittlichen Zielerreichungsgrad der einzelnen Geschäftsjahre wird am Ende des Bemessungszeitraums (Geschäftsjahr) der Grad der Erreichung der Ziele mit mehrjährigem Bemessungszeitraum bestimmt.

Die für die Bonusberechnung maßgebliche Zielerreichung kann zwischen 0% und maximal 100% variieren (Bonusbasiswert). Der Bonusbasiswert bestimmt den Anteil der variablen Vergütung an der Bruttojahresgesamtvergütung (fix und variabel), dies jedoch stets im Rahmen der oben unter 3.4. darge-

stellten Beschränkungen zur Gewährleistung eines angemessenen Verhältnisses zwischen den variablen und den fixen Vergütungsbestandteilen.

Die Auszahlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung im jeweiligen Geschäftsjahr erfolgt zu 75% im Rahmen der Gehaltsabrechnung. 25% der variablen Vergütung eines jeden Geschäftsjahrs werden durch den Aktienbeteiligungsplan LTI in Instrumente umgewandelt, die jeweils nach drei Jahren gewährt werden.

### **5. Vergütungsprozess**

Der Verwaltungsrat der Vontobel-Gruppe hat einen Vergütungs- und Nominierungsausschuss eingerichtet, welcher dem Verwaltungsrat der Vontobel Gruppe einen Vorschlag zur Höhe des Bonuspools unterbreitet.

Der Verwaltungsrat der Vontobel-Gruppe entscheidet jährlich final über die Höhe des zur Verfügung stehenden Bonuspools.

Auf der Basis verschiedener qualitativer und quantitativer Messgrößen wird der Gesamtbonuspool auf die einzelnen Geschäftsfelder und Unternehmensbereiche aufgeteilt.

Die HR-Abteilung legt die entsprechenden Listen den jeweiligen Gremien vor. Der Aufsichtsrat erhält die Liste für die Vorstandsvergütung. Der Vorstand erhält die Liste für die Vergütung der Mitarbeitenden. Auf diesen Listen sind jeweils die variable und die feste Vergütung aufgeführt.

Zudem werden entsprechend §3 Absatz 3 der IVV die Kontrollinheiten über die Ausgestaltung sowie die Überwachung des Vergütungssystems entsprechend beteiligt.

Hierzu wird mindestens jährlich durch HR ein Vergütungsausschuss einberufen und dessen Sitzungen entsprechend dokumentiert.

Der Vorstand der Bank Vontobel Europe AG prüft jährlich, ob die Vorschläge mit den regulatorischen Vorschriften - insbesondere den Anforderungen des § 7 der IVV - und dieser Richtlinie entsprechen und entscheidet final über die Höhe der variablen und fixen Vergütung der Mitarbeitenden.

Der Aufsichtsrat der Bank Vontobel Europe AG prüft ebenfalls jährlich, ob die Vorschläge den regulatorischen Vorschriften - insbesondere den Anforderungen des § 10 der IVV - und dieser Richtlinie entsprechen und entscheidet final über die Höhe der variablen und fixen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

### **6. Process Owner**

Der Bereich HR ist für die Richtigkeit und Aktualität dieser Weisung verantwortlich.

### **7. Inkrafttreten**

Diese Weisung tritt am 1. März 2021 in Kraft.

**Anhang 1: - "Aktienbeteiligungsreglement der Vontobel Gruppe"**

**Anhang 2: - "myPD goal setting"**

**Anhang 3: - "myPD ongoing"**