

Vergütungsbericht

Das Gruppenreglement «Vergütungsstandards» bildet den Rahmen für die gruppenweite Vergütungspolitik. Es definiert die Grundlage, die Werte und Ziele sowie die Zuständigkeiten und bestimmt die Mindestanforderungen für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der Vergütungsbericht informiert über die Elemente der Vergütung, das Festsetzungsverfahren sowie die Vergütung an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung.

Einleitung

Am 1. Januar 2014 trat in der Schweiz die «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) in Kraft. Gemäss der Verordnung haben Schweizer Aktiengesellschaften, deren Aktien an einer Börse in der Schweiz oder im Ausland kotiert sind, in einem Vergütungsbericht Rechenschaft über die Bezüge der Mitglieder ihrer Organe zu geben. Die Details zur Berichterstattung sind in den Art. 13 bis 16 VegüV festgelegt.

Die VegüV findet keine Anwendung für ausländische Gesellschaften mit Kotierung in der Schweiz. Gemäss Mitteilung Nr. 2/2014 des Regulatory Board vom 1. September 2014, Ziff. II, sollen jedoch alle an der SIX Swiss Exchange kotierten Gesellschaften die gleichen Informationen betreffend Corporate Governance offenlegen müssen. Emittenten, welche die Vorschriften der VegüV nicht befolgen müssen, haben deshalb Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung analog zu Art. 14 bis 16 VegüV zu publizieren. Die Liechtensteinische Landesbank AG kommt mit dem vorliegenden Vergütungsbericht dieser Verpflichtung nach.

Im Folgenden wird auf die Vergütungspolitik, die Grundlagen und Elemente der Vergütung, die Zuständigkeit und das Festsetzungsverfahren eingegangen. Schliesslich werden die Vergütungen des Berichtsjahres 2017 dargestellt.

Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat hat am 18. August 2011 für die Liechtensteinische Landesbank AG und deren Gruppengesellschaften ein Gruppenreglement «Vergütungsstandards» erlassen (aktualisiert per 1. Januar 2017). Als Grundlage für dieses Gruppenreglement dienen die Verordnung vom 22. Februar 1994 über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankenverordnung) in der geltenden Fassung, insbesondere deren Anhang 4.4, die EU-Richtlinie 2013/36/EU (CRD IV) vom 26. Juni 2013, die Verordnung Nr. 575/2013 (CRR) vom 26. Juni 2013, die delegierte Verordnung Nr. 527/2014 vom 12. März 2014 sowie die delegierte Verordnung Nr. 604/2014 vom 4. März 2014. Diese rechtlichen Bestimmungen

werden auf die LLB-Gruppe in einer Art und einem Ausmass angewendet, wie es entsprechend ihrer Grösse, ihrer internen Organisation sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte angemessen ist.

Das Gruppenreglement «Vergütungsstandards» regelt die Rahmenbedingungen für die gruppenweite Vergütungspolitik, insbesondere hinsichtlich ihrer Abstimmung mit dem Risikomanagement. Es setzt die Grundlagen, Werte und Ziele fest und bestimmt die Mindestanforderungen für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Zudem regelt es das gruppeninterne und -externe Reporting sowie die jeweiligen Zuständigkeiten.

Das Gruppenreglement gilt für den Gruppenverwaltungsrat, die Gruppenleitung sowie die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung der Gruppengesellschaften, die höheren Führungskräfte der Kontrollfunktionen, die Risikonehmer und die Mitarbeitenden, die eine Gesamtvergütung erhalten, die mindestens der niedrigsten Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung entspricht und deren Entscheide einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben.

Zur Umsetzung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards» bei der Liechtensteinischen Landesbank AG hat der Verwaltungsrat zudem ein separates Reglement «Vergütungsstandards» erlassen (aktualisiert per 1. Januar 2017). Als von Art. 12 Abs. 2 der VegüV befreite Gesellschaft hat die Liechtensteinische Landesbank keine statutarischen Regeln in Bezug auf Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen festgelegt.

Die Gruppengesellschaften erlassen gesellschaftsspezifische Vergütungsrichtlinien, welche die anwendbaren (spezial-)gesetzlichen Vorschriften berücksichtigen. Abweichungen gegenüber dem Gruppenreglement sind nur zulässig, sofern sie sich aus dem zwingend anwendbaren Recht oder aus spezialgesetzlichen Vorschriften ableiten.

Die Ausrichtung von Vergütungen steht mit der Geschäftsstrategie sowie mit den Zielen und Werten der LLB-Gruppe in Einklang und basiert auf den folgenden Grundsätzen:

- **Nachhaltigkeit und Risikoadjustierung:**

Die Vergütungspraxis hat zur langfristigen betrieblichen Entwicklung beizutragen. Sie muss das Risikomanagement und das Bestreben nach dauerhaften Wertsteigerungen des Unternehmens sowie nach langfristiger Kunden- und Mitarbeiterbindung unterstützen. Die Vergütungspolitik hat die Anreize so zu setzen, dass ein angemessenes Risikoverhalten von Einzelpersonen gewährleistet wird, um damit Interessenkonflikten entgegenzuwirken.

- **Vertrauensbasis:**

Die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und -prozesse fusst auf gegenseitigem Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber. Dieses ist notwendig, da sich zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits zeitliche Differenzen ergeben und eine Leistungsbeurteilung subjektive Anteile aufweist. Deshalb muss die Freiwilligkeit der Ausrichtung der variablen Komponente gewahrt bleiben und auf den diesbezüglichen Ermessensspielraum hingewiesen werden.

- **Leistungs- und Erfolgsorientierung:**

Die Vergütung hat die individuelle und auch die organisationsbezogene Leistung zu honorieren. Die Orientierung am Gruppenerfolg fördert die Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der LLB-Gruppe. Die Berücksichtigung der individuellen Leistung dient der Leistungsmotivation, der Steuerung der individuellen Leistungsbeiträge zur Erreichung der Unternehmensziele und der Erhaltung von Leistungsträgern.

- **Einfachheit, Klarheit und Verständlichkeit:**

Die Vergütungsregelungen und -modelle sind einfach, klar und verständlich zu halten. Mitarbeitende und auch Aussenstehende sollen die Grundlagen einfach nachvollziehen können.

- **Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:**

Die Bemessung der Vergütung hat auch die Belastungen sowie die Wertigkeit der jeweiligen Funktion zu berücksichtigen und bildet die unterschiedlichen Anforderungen der Führungsstufen deutlich und fair ab.

- **Gruppenorientierung:**

Die Vergütung soll die Gruppenorientierung fördern. Mit einer Beteiligung an der langfristigen Wertentwicklung durch Miteigentum in Form eines geeigneten Aktienprogramms werden die Bindung an den Gruppenerfolg sowie eine erhöhte Identifikation mit der Unternehmensgruppe angestrebt.

Die Vergütungspolitik bildet die Grundlage für die reglementarisch festgelegten Vergütungsstandards sowie das Vergütungsmodell. Die Vergütungsstandards bestimmen die Ziele, Prozesse und Anforderungen für die Ausgestaltung der Vergütung. Sie enthalten auch Regeln für die Abstimmung zwischen Vergütung und Risikomanagement. Das Vergütungsmodell legt für die Empfänger einer variablen Vergütungskomponente das Verhältnis von fix zu variabel sowie die Zuteilungsmechanismen für den variablen Anteil fest.

Elemente der Vergütung

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe ist darauf ausgerichtet, dass die Vergütung leistungsgerecht ausfällt. Dazu gehört, dass überdurchschnittliche Leistung einen positiven und unterdurchschnittliche Leistung einen negativen Effekt auf die Höhe der Vergütung hat. Entsprechend der Vergütungspolitik legt das Vergütungsmodell einen Fokus auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln.

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe wurde in Zusammenarbeit mit der FehrAdvice & Partners AG, Zürich, entwickelt. Es basiert auf den verhaltensökonomischen Forschungsergebnissen von Prof. Ernst Fehr von der Universität Zürich. Zentraler Leistungsindikator ist der sogenannte «Market Adjusted Performance Indicator» (MAPI). Der MAPI erfasst das Unternehmen möglichst ganzheitlich, das heisst, er zeigt nicht nur kurzfristige Erfolge, sondern auch langfristige Auswirkungen an. Mit dem MAPI wird eine unverzerrte und holistische Bewertung von Managementleistung möglich. Dazu wird die langfristige Aktienrendite eines Unternehmens (Total Shareholder Return, TSR) mit dem TSR einer massgeschneiderten, relevanten Vergleichsgruppe verglichen und somit das Herausrechnen externer Markteffekte ermöglicht. Die Differenz des Unternehmens-TSR und des TSR der Vergleichsgruppe lässt eine Aussage über die eigentlichen Leistungen der Unternehmensführung zu.

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe wurde im März 2017 ausgezeichnet. Das Swiss Institute of Directors wählte es zum besten Lohnmodell 2016 aller an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen. Das Vergütungsmodell sei «beispielhaft», hielt die Fachjury fest. Bewertet wurden die drei Hauptkriterien «Interne Fairness», «Externe Fairness» und «Unternehmenserfolgsgerechtigkeit».

Das Vergütungssystem der LLB-Gruppe

Dem Vergütungssystem liegen insbesondere folgende Stossrichtungen zugrunde:

1. Klare Leistungsanreize, Leistungsorientierung und Transparenz:

Für jeden Mitarbeitenden ist eine Zielvergütung (Gesamtvergütung bzw. Total Target Compensation) definiert. Sie regelt, wie viel Mitarbeitende verdienen, wenn sie ihre Ziele erreichen. Eine Bonus-Malus-Logik stellt sicher, dass Mitarbeitende mehr oder weniger als ihre definierte Zielvergütung verdienen, wenn sie ihre Ziele übertreffen oder nicht erreichen. Die Vergütung ist von der Leistung

abhängig und nicht von einem durch das Marktumfeld beeinflussten Geschäftsergebnis. Die Berücksichtigung der individuellen Leistung dient der Leistungsmotivation, der Steuerung der individuellen Leistungsbeiträge zur Erreichung der Unternehmensziele und der Erhaltung von Leistungsträgern.

2. Einheitliche Orientierung an der Struktur der LLB-Gruppe:

Das Vergütungssystem folgt in der ganzen Gruppe einer einheitlichen Logik und wird der Managementstruktur gerecht.

3. Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:

Die Bemessung der Vergütung berücksichtigt die Belastungen sowie die Wertigkeit der jeweiligen Funktion und bildet die unterschiedlichen Anforderungen deutlich und fair ab.

4. Zielorientierung:

Der variable Anteil der Zielvergütung hängt vom Lohnmodell und von der Erreichung der Ziele ab, die durch den jährlichen Zielfestlegungsprozess die Ausrichtung und Veränderung der Bank widerspiegeln. Die Orientierung an der relativen Managementleistung (MAPI) fördert die Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der LLB-Gruppe. Die Erfüllung der Grundaufgaben wird durch die Funktionsstufe und damit in der Zuordnung zur Referenzvergütungskurve abgebildet.

5. Fairness und Handlungsfreiheit:

Der variable Anteil nimmt einen gewichtigen Teil der Zielvergütung ein. Interne Wechsel oder Austritte sind jederzeit möglich und werden durch Teilberechnungen fair abgebildet.

6. Integrität und Vertrauen:

Die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und -prozesse fusst auf gegenseitigem Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber. Dieses ist notwendig, da sich zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits zeitliche Differenzen ergeben und eine Leistungsbeurteilung immer subjektive Anteile aufweist. Zudem steht die LLB-Gruppe als verlässliche Arbeitgeberin auch in schwierigen Zeiten zu ihren Mitarbeitenden.

Mit diesen Stossrichtungen sollen das Verständnis für die Funktionsweise des Vergütungssystems und die Fairness für die Mitarbeitenden sichergestellt werden.

Zielvergütung

Die Zielvergütung (Total Target Compensation) setzt sich in der Regel aus einer festen und einer variablen Komponente zusammen. Die feste Komponente umfasst alle vertraglich oder reglementarisch vereinbarten Vergütungen, die vor der Leistungserbringung bereits feststehen. Unter der variablen Komponente werden insbesondere jene Vergütungsanteile zusammengefasst, die in Abhängigkeit von

verschiedenen Kriterien, wie dem Erfolg des Unternehmens, der individuellen Leistung oder den Ergebnissen der Organisationseinheit, variieren und deren Ausrichtung sowie Höhe in der Regel in freiem Ermessen des Arbeitgebers steht.

Feste Komponente der Zielvergütung

Die feste Komponente hat in einem angemessenen Verhältnis zur variablen Komponente zu stehen. Sie ist insbesondere so zu bemessen, dass auch ganz auf die Zahlung der variablen Komponente verzichtet werden kann. In den jeweiligen Vergütungsrichtlinien der Liechtensteinischen Landesbank AG und der LLB-Gruppengesellschaften wird dieses angemessene Verhältnis festgelegt. Es variiert – je nach Lohnmodell – von 97.6 Prozent der Zielvergütung bis 67 Prozent der Zielvergütung für die Geschäftsleitung.

Variable Komponente der Zielvergütung

Die Ausrichtung der variablen Komponente der Zielvergütung erfolgt in bar und / oder durch Anwartschaften auf den Erwerb von LLB-Aktien, die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen. Von anderen Finanzinstrumenten, wie zum Beispiel Optionen oder Anleihen, wird abgesehen. Der variable Bestandteil darf 100 Prozent des festen Bestandteils der Gesamtvergütung für jede einzelne Person nicht überschreiten.

Für den gesperrten Anteil der variablen Vergütung besteht eine Rückforderungsregelung, die sich insbesondere an den individuell erzielten Leistungen und Risiken orientiert. Falls sich während der Sperrfrist eine wesentliche Änderung der Einschätzung von Leistungen und Risiken (beispielsweise ungenügende Sorgfaltspflicht, ungetreue Geschäftsführung oder Eingehen übermässiger Risiken) ergibt, ist die erworbene Aktienanwartschaft entsprechend zu reduzieren. Über die Reduktion der Anwartschaft entscheidet diejenige Instanz, die im jährlichen Vergütungsprozess über die Höhe der variablen Vergütung entscheidet. Zudem erlischt die Aktienanwartschaft des betreffenden Jahres, wenn das durchschnittliche Konzernergebnis der vergangenen drei Jahre negativ ist.

Eine garantierte variable Vergütung – beispielsweise in Form eines Mindestbonus – darf nur ausnahmsweise zugesichert werden und muss auf das erste Arbeitsjahr beschränkt sein. Grundsätzlich werden bei Austritt keine Abgangsentschädigungen und auch keine zusätzlichen freiwilligen Rentenzahlungen ausgerichtet.

Die fixe Vergütungskomponente und die variable Zielvergütung werden für Alter, Tod und Invalidität in der Pensionskasse versichert. Die Mitarbeitenden der LLB-Gruppe erhalten Zusatzleistungen (sogenannte Fringe Benefits) in Form von branchenüblichen Vorzugskonditionen für Bankprodukte sowie eine limitierte Vorzugsverzinsung im Hypothekarbereich und von Guthaben.

Die Umsetzung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards» wird durch Group Internal Audit einmal jährlich überprüft. Die Ergebnisse dieser Prüfung werden schriftlich an den Verwaltungsrat rapportiert. Die Vergütung höherer Führungskräfte des Risikomanagements sowie der Compliance im Stammhaus und in den LLB-Gruppengesellschaften wird jährlich durch den jeweiligen Verwaltungsrat beziehungsweise den

allfällig bestehenden Vergütungsausschuss überprüft. Für die Gruppenfunktionen übernimmt diese Aufgabe das Group Nomination & Compensation Committee.

Vergütung Verwaltungsrat und Gruppenleitung

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat bestimmt die Höhe der Vergütung seiner Mitglieder nach Massgabe ihrer Beanspruchung und ihrer Aufgaben. Die Verwaltungsräte erhalten eine fixe Vergütung, welche die Teilnahme an den (ordentlichen und ausserordentlichen) Sitzungen und an der Generalversammlung einschliesst. Die fixe Vergütung wird in bar und durch Anwartschaften auf den Erwerb von LLB-Aktien ausgerichtet. Die Berechnung der Anzahl LLB-Aktien für die Anwartschaft erfolgt zum durchschnittlichen Kurswert des vierten Quartals des Geschäftsjahres. Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

An die Mitglieder des Verwaltungsrates werden keine variablen Vergütungen ausgerichtet. Von den Zusatzleistungen für Mitarbeitende (sogenannte Fringe Benefits) und deren Vorzugskonditionen für Bankprodukte profitieren die Verwaltungsräte nicht. Die Geschäftsbeziehungen mit ihnen unterliegen denselben Bedingungen, die für vergleichbare Transaktionen mit Aussenstehenden gelten. Abgangsentschädigungen bei Beendigung des Mandats sind von Gesetzes wegen nicht zulässig (Art. 21 Abs. 2 des Gesetzes über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen).

Gruppenleitung

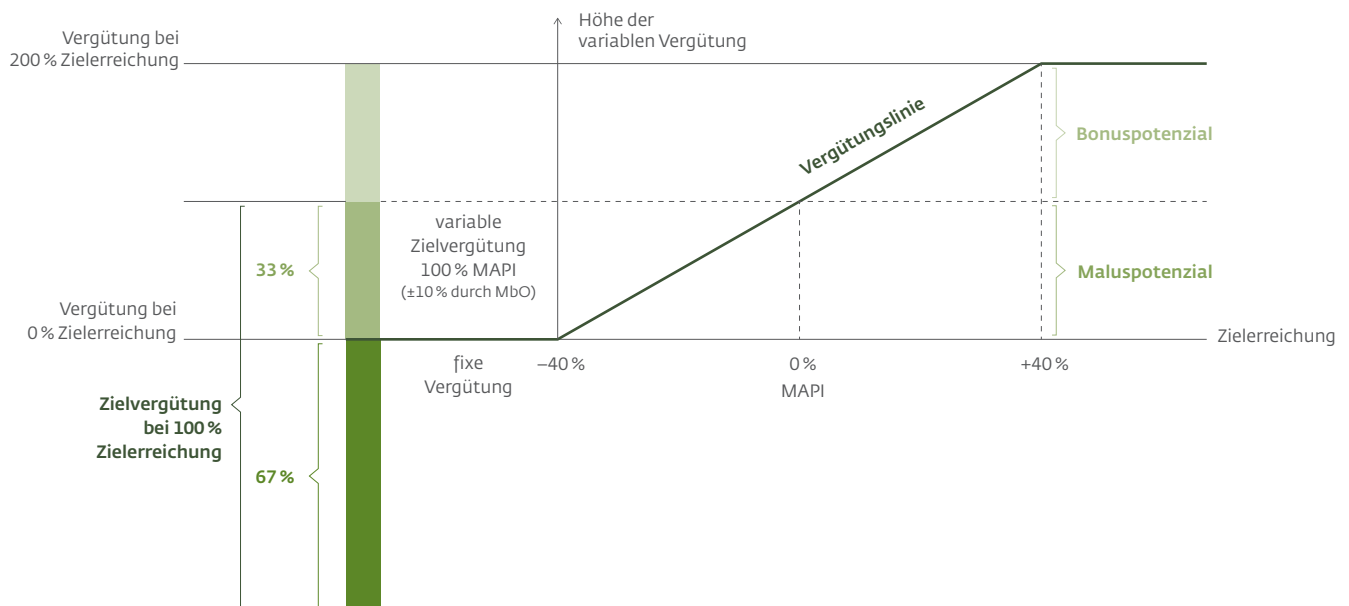
Für jedes Mitglied der Gruppenleitung ist eine Zielvergütung definiert. Sie setzt sich aus einer fixen Vergütung (67%) und einer variablen Zielvergütung (33%) zusammen. Die Zielvergütung entspricht der Vergütung, die dem Mitglied der Gruppenleitung zusteht, wenn die Ziele zu 100 Prozent erreicht sind.

Das Vergütungsmodell beinhaltet zudem ein Bonus-Malus-Potenzial: Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten mehr beziehungsweise weniger als ihre Zielvergütung, wenn sie die Jahresziele übertreffen beziehungsweise nur teilweise oder nicht erreichen. Das Bonuspotenzial beträgt maximal 200 Prozent der variablen Zielvergütung, das Maluspotenzial maximal 0 Prozent der variablen Zielvergütung. Die variable Vergütung ist damit auf die Höhe der fixen Entschädigung limitiert.

Grundlage für die Festlegung der fixen Vergütung 2017 bildete ein 2016 von der Firma Towers Watson durchgeführter Vergütungsvergleich in Bezug auf die Funktionen der Gruppenleitung. Dieser beinhaltete zwischen 5 und 13 Vergleichsbanken und zwischen 7 und 23 Vergleichspositionen pro vertretene Funktion in der Gruppenleitung.

Die Höhe der variablen Vergütung wird durch die Gruppenleistung bestimmt. Diese wird mittels des relativen Total Shareholder Return (TSR), des sogenannten «Market Adjusted Performance Indicator» (MAPI), gemessen. Hierzu wird der TSR der LLB-Aktie in Relation zum TSR einer Peer Group gesetzt. Die Peer Group ist breit abgestützt und besteht aus einer Gruppe von 25 Banken. Deren Zusammensetzung wird jährlich im Group Nomination & Compensation Committee besprochen und von diesem abgenommen. 2016 hat das Group

Vergütungsmodell Gruppenleitung



Nomination & Compensation Committee die Vergleichsgruppe zusammen mit der FehrAdvice & Partners AG einer periodischen Überprüfung unterzogen. Um eine tiefere Volatilität und höhere Nachvollziehbarkeit zu erreichen, wurde die Peer Group von 28 auf 25 Banken reduziert. Sie beinhaltet ab dem Geschäftsjahr 2017 ausschliesslich Banken aus den drei Heimmärkten der LLB-Gruppe, das heisst aus Liechtenstein, der Schweiz und Österreich. Der Verwaltungsrat kann die variable Vergütung, basierend auf der individuellen Leistung im Rahmen des MbO-Prozesses, noch um plus / minus 10 Prozent der variablen Zielvergütung anpassen.

Das Vergütungsmodell ist auf Seite 106 unten grafisch dargestellt.

Geografische Verteilung der 25 in der Peer Group enthaltenen Banken:

| | |
|---------------|----|
| Liechtenstein | 1 |
| Schweiz | 21 |
| Österreich | 3 |

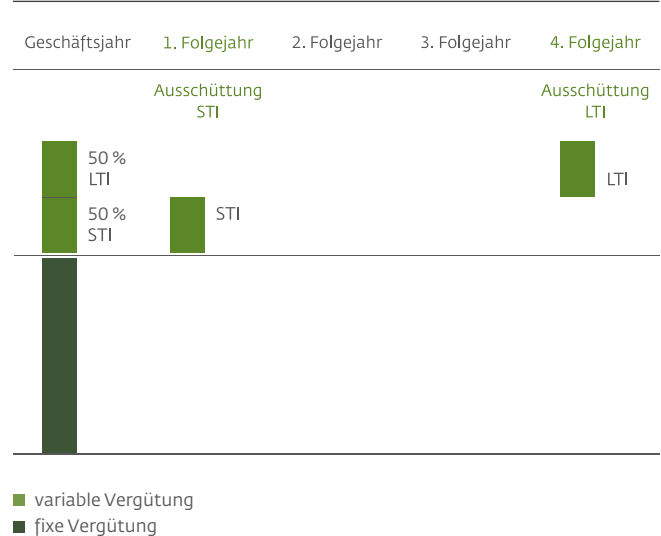
Der MAPI vergleicht die Leistung des Managements mit der Leistung einer Vergleichsgruppe von Banken. Durch den Vergleich der Leistung mit einer Peer Group können Markteffekte aus dem Leistungsindikator eliminiert werden. Der MAPI ist deshalb frei von externen Markteffekten. Er wird jährlich von der FehrAdvice & Partners AG berechnet.

Beträgt der MAPI 0 Prozent, das heisst, der TSR der LLB-Aktie entspricht dem TSR der Peer Group, erhalten die Mitglieder der Gruppenleitung die variable Zielvergütung. Die Abhängigkeit der variablen Vergütung vom MAPI ist linear. Bei einem MAPI von minus 40 Prozent und weniger wird keine variable Vergütung ausgerichtet (Floor), bei einem MAPI von 40 Prozent und mehr die maximale variable Vergütung, die auf 200 Prozent der variablen Zielvergütung begrenzt ist (Cap).

Die fixe Vergütung wird monatlich in bar ausgerichtet, die variable Vergütung im ersten Quartal des Folgejahres. Sie setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (Short-Term Incentive, STI) und einer langfristigen Komponente (Long-Term Incentive, LTI) zusammen. Die Auszahlung der kurzfristigen Komponente (STI) erfolgt in bar, die langfristige Komponente (LTI) wird in Form einer Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien zugeteilt. Die Aufteilung zwischen STI (50 %) und LTI (50 %) ist reglementarisch fixiert. Die Berechnung der Anzahl LLB-Aktien für den LTI erfolgt zum durchschnittlichen Kurswert des vierten Quartals des Geschäftsjahres. Der LTI unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren. Diese Dreijahresfrist gilt auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nach drei Jahren wird aus der Anwartschaft ein Anspruch auf die Übertragung der entsprechenden LLB-Aktien. Die Anwartschaft kann widerrufen oder reduziert werden, falls sich während der Dreijahresfrist eine wesentliche Änderung der Einschätzung von Leistungen und / oder des Risikoverhaltens des Mitglieds der Gruppenleitung ergibt. Zudem erlischt die Aktienanwartschaft des betreffenden Jahres, wenn das durchschnittliche Gruppenergebnis der vergangenen drei Jahre negativ ist. Nach Ablauf

der Dreijahresfrist prüft das Group Nomination & Compensation Committee, ob die Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs erfüllt sind. Es legt seinen Entscheid dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vor. Dieser beschliesst endgültig.

LTI mit Claw-Back-Mechanismus



Das Arbeitsverhältnis der Mitglieder der Gruppenleitung ist in Einzelarbeitsverträgen geregelt. Die Kündigungsfristen betragen vier Monate. Die Arbeitsverträge sehen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und auch im Fall eines Kontrollwechsels keine Spezialklauseln wie beispielsweise Abgangsschädigungen vor.

Die fixe Vergütungskomponente und die variable Zielvergütung werden für Alter, Tod und Invalidität in der Pensionskasse versichert. Bei den Zusatzleistungen für Mitarbeitende (sogenannte Fringe Benefits) gelten für die Mitglieder der Gruppenleitung die gleichen Bestimmungen wie für die übrigen Angestellten. Die branchenüblichen Vorzugsbedingungen auf Bankprodukte beinhalten vorwiegend eine limitierte Vorzugsverzinsung im Hypothekarbereich und von Guthaben.

Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Group Nomination & Compensation Committee (vgl. Punkt 3.5.2 «Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung», Seiten 86–90) berät den Verwaltungsrat in sämtlichen entschädigungsrelevanten Belangen. Seine Aufgaben umfassen unter anderem:

- Ausarbeitung von Empfehlungen sowohl für die Festlegung von Grundsätzen als auch für die Errichtung von Reglementen betreffend die Vergütungspolitik der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie der übrigen Mitarbeitenden der Bank zuhanden des Verwaltungsrates;
- Ausarbeitung von Vorschlägen für die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie des Leiters Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates – dies nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;
- jährliche Überprüfung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards», des gleichnamigen Reglements der LLB AG sowie des Gruppenreglements «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung, vom Leiter Group Internal Audit und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» zuhanden des Verwaltungsrates;
- jährliche Überprüfung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung, des Leiters Group Internal Audit sowie der höheren Führungskräfte des Risikomanagements und der Compliance gemäss dem Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und dem gleichnamigen Reglement der LLB AG zuhanden des Verwaltungsrates – dies nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;
- jährliche Kenntnisnahme der Entschädigungen aller anderen vom Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und vom gleichnamigen Reglement der LLB AG erfassten Mitarbeitenden.

Der Gesamtverwaltungsrat genehmigt die Grundsätze und Reglemente für die Vergütung und setzt für sich sowie die Mitglieder der Gruppenleitung die Höhe der Vergütungen, welche die einschlägige Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung im Unternehmen widerspiegelt, jährlich fest. Der Entscheid über die Höhe der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung beruht auf seinem freien Ermessen und bestimmt sich nach Massgabe ihrer Beanspruchung und ihrer Aufgabe. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung ergibt sich in Abhängigkeit von der jeweiligen Fixvergütung aus dem Vergütungsmodell. Der Vorsitzende der Gruppenleitung besitzt ein Antragsrecht für die Vergütungen der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind bei der Diskussion und bei der Entscheidung über die Höhe ihrer Vergütungen nicht anwesend.

Der Verwaltungsrat hat gemäss Art. 12 Abs. 2 des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbank die für ihn festgelegte Vergütungsregelung der Regierung zur Kenntnis zu bringen. Die Liechtensteinische Landesbank legt der Generalversammlung die Gesamtvergütung an

den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung nicht zur Genehmigung vor. Sie verzichtet auch auf die Durchführung einer Konsultativabstimmung über die Vergütung.

Die Vergütungen im Jahr 2017

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2017 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 942. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen beliefen sich auf Tausend CHF 119. Die fixe Vergütung erfolgte in bar (Tausend CHF 772) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (Tausend CHF 170). Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates um Tausend CHF 20 beziehungsweise 1.9 Prozent zu. Grund dafür war der zusätzliche Vergütungsaufwand während der Phase der Amtsübergabe des VR-Präsidiums im Monat Mai, wodurch sich auch die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen entsprechend erhöhten.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2017 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 3'055 und eine variable Vergütung in Höhe von Tausend CHF 1'684. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen betragen Tausend CHF 1'046. Die fixe Vergütung wurde in bar entrichtet. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte in bar (50 %) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (50 %), die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegt. Die Anzahl Aktien für die aktienbasierte Vergütung berechnet sich aus dem Durchschnittskurs des letzten Quartals 2017 (CHF 49.50). Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung betrug die variable Vergütung im Durchschnitt rund 55.1 Prozent der fixen Entschädigung beziehungsweise 29.1 Prozent der Gesamtentschädigung.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Gruppenleitung ist 2017 um Tausend CHF 617 beziehungsweise 9.7 Prozent gesunken. Diese Abnahme resultiert vor allem aus der tieferen variablen Vergütung. Der MAPI betrug plus 4.1 Prozent (Vorjahr: plus 22.5 %), was einem Zielerreichungsgrad von 110.4 Prozent (Vorjahr: 156.2 %) entspricht.

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2017 sind periodengerecht abgegrenzt. Die variablen Vergütungen wurden der Erfolgsrechnung 2017 belastet. Die Auszahlung des Baranteils (STI) an die Mitglieder der Gruppenleitung erfolgt im ersten Quartal 2018. Die Anwartschaften der Gruppenleitung (LTI) und des Verwaltungsrates unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

Die Angaben zu den Vergütungen und Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie die Darlehen an dieselben sind nachstehend im Detail aufgeführt.

Vergütungen an Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen

| in Tausend CHF | Honorar fix [°] | | Honorar variabel | | Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen | | Aktienbasierte Vergütungen | | Anwartschaften | | Total | |
|---|--------------------------|--------------|------------------|--------------|---|--------------|----------------------------|----------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 |
| Mitglieder des Verwaltungsrates | | | | | | | | | | | | |
| Georg Wohlwend, Präsident seit 13.05.2017 ^{**} | 190 | 0 | 0 | 0 | 50 | 0 | 0 | 0 | 25 | 0 | 265 | 0 |
| Hans-Werner Gassner, Präsident bis 12.05.2017 ^{**} | 125 | 300 | 0 | 0 | 39 | 73 | 0 | 0 | 15 | 40 | 179 | 413 |
| Markus Foser, Vizepräsident | 119 | 119 | 0 | 0 | 12 | 9 | 0 | 0 | 30 | 30 | 161 | 158 |
| Markus Büchel, Mitglied | 64 | 64 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 20 | 20 | 84 | 89 |
| Patrizia Holenstein, Mitglied | 68 | 74 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 20 | 20 | 94 | 100 |
| Urs Leinhäuser, Mitglied ^{***} | 74 | 74 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 20 | 20 | 94 | 98 |
| Gabriela Nagel-Jungo, Mitglied | 67 | 63 | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 | 20 | 20 | 92 | 88 |
| Roland Oehri, Mitglied | 65 | 70 | 0 | 0 | 7 | 5 | 0 | 0 | 20 | 20 | 92 | 95 |
| Total | 772 | 764 | 0 | 0 | 119 | 107 | 0 | 0 | 170 | 170 | 1'061 | 1'041 |
| Mitglieder der Geschäftsleitung^{****} | | | | | | | | | | | | |
| Roland Matt, Vorsitzender | 637 | 637 | 175 | 182 | 196 | 189 | 0 | 0 | 175 | 182 | 1'183 | 1'190 |
| Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung ^{*****} | 2'418 | 2'483 | 667 | 949 | 850 | 831 | 0 | 0 | 667 | 949 | 4'602 | 5'212 |
| Total | 3'055 | 3'120 | 842 | 1'131 | 1'046 | 1'020 | 0 | 0 | 842 | 1'131 | 5'785 | 6'402 |

[°] Feste Entschädigung und Sitzungsgelder.

^{**} Der Präsident erhält für sein 70-Prozent-Pensum eine feste Entschädigung. Er erhält keine Sitzungsgelder.

^{***} Die Vergütung wurde im Jahr 2017 der Adulco GmbH ausgezahlt.

^{****} Die Geschäftsleitung besteht aus sechs Mitgliedern.

^{*****} Heinz Knecht trat per 30. Juni 2016 in den Ruhestand. Urs Müller, bis dahin Leiter der Division Institutional Clients, übernahm von Heinz Knecht auf diesen Zeitpunkt hin die Leitung der Division Retail & Corporate Banking. Für die Leitung der Division Institutional Clients zeichnet seit 1. Juli 2016 Natalie Epp verantwortlich.

Aktienbesitz von nahestehenden Personen

| | Anzahl Aktien | |
|---|---------------|---------------|
| | 31.12.2017 | 31.12.2016 |
| Mitglieder des Verwaltungsrates | | |
| Georg Wohlwend, Präsident seit 13.05.2017 | 500 | |
| Hans-Werner Gassner, Präsident bis 12.05.2017 | | 2'729 |
| Markus Foser, Vizepräsident | 835 | 160 |
| Markus Büchel, Mitglied | 568 | 0 |
| Patrizia Holenstein, Mitglied | 358 | 0 |
| Urs Leinhäuser, Mitglied | 250 | 250 |
| Gabriela Nagel-Jungo, Mitglied | 235 | 235 |
| Roland Oehri, Mitglied | 950 | 400 |
| Total | 3'696 | 3'774 |
| Mitglieder der Geschäftsleitung | | |
| Roland Matt, Vorsitzender | 13'458 | 10'707 |
| Urs Müller, Stellvertreter des Vorsitzenden | 14'746 | 11'370 |
| Gabriel Brenna | 7'683 | 4'079 |
| Natalie Epp (Eintritt 01.07.2016) | 50 | 50 |
| Kurt Mäder | 8'479 | 5'041 |
| Christoph Reich | 6'513 | 3'228 |
| Total | 50'929 | 34'475 |
| Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen | | |
| Nahestehende Personen | 100 | 100 |
| Total | 100 | 100 |

Kein Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung verfügt über einen Stimmrechtsanteil von mehr als 0.1 Prozent.

Ausleihungen an Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen

| in Tausend CHF | Festhypotheken | | Variable Hypotheken | | Total | |
|---|----------------|--------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | 31.12.2017 | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2016 |
| Mitglieder des Verwaltungsrates | | | | | | |
| Georg Wohlwend, Präsident seit 13.05.2017 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Hans-Werner Gassner, Präsident bis 12.05.2017 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Markus Foser, Vizepräsident | 300 | 300 | 700 | 700 | 1'000 | 1'000 |
| Markus Büchel, Mitglied | 1'285 | 1'291 | 0 | 0 | 1'285 | 1'291 |
| Patrizia Holenstein, Mitglied | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Urs Leinhäuser, Mitglied | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gabriela Nagel-Jungo, Mitglied | 400 | 400 | 0 | 0 | 400 | 400 |
| Roland Oehri, Mitglied | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nahestehende Personen | 553 | 1'075 | 350 | 350 | 903 | 1'425 |
| Total | 2'538 | 3'066 | 1'050 | 1'050 | 3'588 | 4'116 |
| Mitglieder der Geschäftsleitung | | | | | | |
| Roland Matt, Vorsitzender | 1'005 | 1'005 | 0 | 0 | 1'005 | 1'005 |
| Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung* | 2'810 | 2'810 | 0 | 0 | 2'810 | 2'810 |
| Nahestehende Personen** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 3'815 | 3'815 | 0 | 0 | 3'815 | 3'815 |

* Zudem besteht eine Kautionslimite für ein Mitglied der Geschäftsleitung in Höhe von Tausend CHF 84.

** Es besteht eine Kautionslimite in Höhe von Tausend CHF 84.

Die Laufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2017 zwischen 1 und 95 Monaten (Vorjahr: zwischen 13 und 107 Monaten) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 1.10 bis 1.65 Prozent p. a. (Vorjahr: 1.10 bis 1.65 %). Bei Hypotheken zu marktüblichen Konditionen mit variablem Zinssatz liegt die Laufzeit zwischen 2 bis 23 Monaten (Vorjahr: zwischen 14 und 35 Monaten).

Die Laufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder der Geschäftsleitung betragen per 31. Dezember 2017 zwischen 10 und 90 Monaten (Vorjahr: zwischen 22 und 102 Monaten) bei Zinssätzen von 0.4 bis 1.88 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.4 bis 1.88 %).

2017 wurden keine neuen Darlehen gewährt. Der Fair Value der Deckungen für im Vorjahr neu gewährte Darlehen betrug Tausend CHF 1'577.

Von den Hypotheken an die Mitglieder der Geschäftsleitung entfallen Tausend CHF 1'000 (Vorjahr: Tausend CHF 1'000) auf den begünstigten Zinssatz für Personal. Der Rest unterliegt dem marktüblichen Kundenzinssatz. Sonstige Kredite an die Geschäftsleitung betragen Tausend CHF 246 (Vorjahr: Tausend CHF 246).

Eine Wertberichtigung für die Ausleihungen und sonstige Kredite an das Management war nicht erforderlich. Die LLB hat gegenüber Dritten Garantien in Höhe von Tausend CHF 168 (Vorjahr: Tausend CHF 168) für das Management beziehungsweise nahestehende Personen gewährt.

Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen nach Art. 16 VegüV

Die Liechtensteinische Landesbank AG hat an Personen nach Art. 16 VegüV keine Vergütungen ausgerichtet. Darlehen und Kredite an nahestehende Personen nach Art. 16 VegüV wurden zu marktüblichen Konditionen gewährt.