

# Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt

Als langfristig orientiertes Finanzinstitut setzt sich die LLB-Gruppe dafür ein, kommenden Generationen eine möglichst intakte Umwelt und stabile soziale Verhältnisse zu hinterlassen. Mit unserer neuen Unternehmensstrategie und noch ambitionierteren Zielen verfolgen wir den eingeschlagenen Weg konsequent.

## Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit

Als traditionsreichste Bank Liechtensteins weiss die LLB um ihre besondere Verantwortung für langfristig ausgerichtetes Handeln. Nachhaltiges Wirtschaften gehört zu ihrem Leistungsauftrag und ihrem unternehmerischen Selbstverständnis. Wir sind gegenüber unserem Hauptaktionär, dem Land Liechtenstein, gesetzlich verpflichtet, die volkswirtschaftliche Entwicklung des Landes zu fördern und dabei ethische und ökologische Aspekte zu berücksichtigen. Mit einem vielfältigen Produkt- und Dienstleistungsportfolio, mit nachhaltigen Standards bei unseren Angeboten, unserer Infrastruktur und beim Einkauf sowie mit einem breiten Engagement in der Gesellschaft tragen wir dieser besonderen Verpflichtung Rechnung.

## Nachhaltigkeit als strategisches Ziel

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer DNA. Mit der neuen Unternehmensstrategie ACT-26 gehen wir noch einen Schritt weiter: Die LLB-Gruppe möchte künftig eine Vorreiterrolle einnehmen. Nachhaltigkeit ist eines unserer drei strategischen Kernelemente (siehe Kapitel «ACT-26»).

## Nachhaltigkeit mit hohen Ambitionen als Teil der Strategie

### Nachhaltigkeit @LLB

Wir setzen **Standards für Banking mit Werten**.

Die LLB-Gruppe trägt aktiv zum **Umweltschutz** bei, fördert **soziale Gerechtigkeit** und steht für **verantwortungsvolle Unternehmensführung**.

### Konkrete Massnahmen



#### Bankbetrieb

- Ab 2021 Klimaneutral** durch Kompensation (inkl. Pendelverkehr)
- Bis 2026 –20 % CO<sub>2</sub>-Emissionen**



#### Bankprodukte

- Bis 2026 –30 % CO<sub>2</sub>-Emissionen**
- Lfd.:** Erweiterung nachhaltige Produktpalette



#### Berichterstattung

- Ab 2022** Erweitertes Reporting
- Lfd.:** Monitoring der Zielerreichung

### Übergreifendes Ziel

**Gesamte LLB-Gruppe** mit Netto – Null - Emissionen bis spätestens 2040

Unser Bestreben ist es, mit dieser Strategie als stabile, nachhaltige und innovative Bank wahrgenommen zu werden. Zudem wollen wir uns damit auch gegenüber unseren Mitbewerbern deutlich abheben.

### Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie

Wir haben uns vorgenommen, bis 2040 die CO<sub>2</sub>-Emissionen der LLB-Gruppe auf netto null zu senken – dies im Einklang mit dem höchst ehrgeizigen 1,5-Grad-Klimaziel der Vereinten Nationen.

«Wir sind davon überzeugt, dass die globale Finanzindustrie eine wichtige Rolle beim Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft spielt. Deshalb wollen wir im Bereich Nachhaltigkeit künftig eine Vorreiterrolle einnehmen und setzen uns ambitionierte Ziele.»



Group CEO Gabriel Brenna

### Bankbetrieb

In einem ersten Teilschritt wurde die LLB-Gruppe im Berichtsjahr durch die vollständige Kompensation des CO<sub>2</sub>-Ausstosses klimaneutral. In Zusammenarbeit mit der schweizerischen Klimastiftung «myclimate» unterstützen wir verschiedene CO<sub>2</sub>-reduzierende Projekte in der Region und weltweit. Dazu zählen etwa eine Aufforstungsinitiative im Westen Ugandas oder ein Projekt für fruchtbare Böden als CO<sub>2</sub>-Senken in der Bodenseeregion.



[myclimate.org/01-21-419455](https://myclimate.org/01-21-419455)

Gleichzeitig haben wir Massnahmen eingeleitet, damit in unserem Bankbetrieb die Emissionen bis 2040 netto null betragen.

### Bankprodukte

Neben der Anpassung ihres Geschäftsbetriebs will die LLB-Gruppe auch ihre Kunden auf dem Weg zur Klimaneutralität begleiten – mit kompetenter Beratung und differenzierten, nachhaltigen Produkten. Konkret setzt sie sich auch hier das Ziel, bis 2040 den CO<sub>2</sub>-Ausstoss aller Bankprodukte auf netto null zu reduzieren. Die LLB-Gruppe würde damit – zehn Jahre früher als im Pariser Abkommen definiert – vollständig klimaneutral sein, also sowohl in ihrem Bankenbetrieb als auch in ihren Bankprodukten.

Ein wesentlicher Faktor für die Erreichung der uns selbst gesetzten Vorgaben ist die Anpassung unserer Angebote. So hat die LLB-Gruppe im Berichtsjahr die Palette an nachhaltigen Anlageprodukten stark ausgebaut. Neben der etablierten Vermögensverwaltung und Beratung offeriert sie eine komplette Auswahl an nachhaltigen Fonds. Der von der LLB AG aufgelegte erste nachhaltige Goldfonds Liechtensteins hat 2021 schon nach wenigen Monaten die 100-Millionen-USD-Marke geknackt. Weitere Produkte sind geplant beziehungsweise stehen kurz vor der Lancierung.

Die LLB-Gruppe ist überzeugt, dass Nachhaltigkeit nicht nur für den Erhalt einer intakten Umwelt und Gesellschaft unerlässlich ist, sondern immer mehr auch zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor wird.

### Transparenz

Bei unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung orientieren wir uns seit vielen Jahren an den etablierten GRI Standards («Global Reporting Initiative»). Im Sommer 2022 werden wir zudem erstmals auch einen Bericht nach den Standards der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) veröffentlichen, um transparent über die Fortschritte bei der Umsetzung unserer Klimaziele zu informieren.

### Mitgliedschaften bei internationalen Klimainitiativen

Unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit und zum Klimaschutz bekräftigen wir durch die Mitgliedschaft in den wichtigsten internationalen Klimainitiativen:

- ♦ **Net-Zero Banking Alliance der Vereinten Nationen:** Seit August 2021 ist die LLB-Gruppe Mitglied der Net-Zero Banking Alliance der Vereinten Nationen (NZBA). Deren Ziel ist es, kohlenstoffintensive Sektoren aus den Kredit- und Investmentportfolios zu eliminieren.
- ♦ **Race to Zero:** Durch die Mitgliedschaft bei der Net-Zero Banking Alliance ist die LLB-Gruppe auch Teil des Race to Zero. Dabei handelt es sich um eine von den Vereinten Nationen gestartete Initiative, in welcher staatliche wie nichtstaatliche Akteure aus über neunzig Ländern zusammengeschlossen sind. Diese erkennen den Wert und die Notwendigkeit an, auf eine kohlenstofffreie Wirtschaft hinzuarbeiten, um für die kommenden Generationen eine gesündere, sicherere, sauberere und widerstandsfähigere Welt zu schaffen.
- ♦ **Principles for Responsible Banking:** Im Berichtsjahr haben wir zudem die Principles for Responsible Banking (PRB) der Vereinten Nationen unterzeichnet. Diese Grundsätze für verantwortungsvolles Bankwesen bieten ein einheitliches Rahmenwerk für eine nachhaltige Bankenbranche. Entwickelt wurden sie durch eine innovative Partnerschaft zwischen Banken weltweit und der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen.
- ♦ **The Climate Pledge:** Das Klimaschutzversprechen «Climate Pledge» ist eine Selbstverpflichtung, das Pariser Klimaschutzabkommen zehn Jahre früher umzusetzen und somit bis 2040 CO<sub>2</sub>-neutral zu sein. Die LLB-Gruppe ist seit März 2022 offizieller Partner.
- ♦ **Principles for Responsible Investment:** Seit 2020 ist die LLB-Gruppe Mitglied der Finanzinitiative Principles for Responsible Investment (PRI). Sie unterstützt damit ein verantwortungsbewusstes Management von Wertpapieren.
- ♦ **Klimastiftungen:** Die LLB ist Partnerin der gemeinnützigen, unabhängigen LIFE Klimastiftung Liechtenstein (seit 2009) und der Klimastiftung Schweiz (seit 2012). Sie gehört somit zu einer Gruppe von Partnerfirmen, die ihre Mittel bündeln, um unkompliziert und effizient kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der Schweiz und in Liechtenstein zu unterstützen, die einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Die LLB stellt der Klimastiftung, die von Liechtenstein zurückerstatteten Gelder aus der CO<sub>2</sub>-Abgabe zur Verfügung, um klimafreundliche Produkte und Technologieentwicklungen sowie Energiesparprojekte zu fördern.

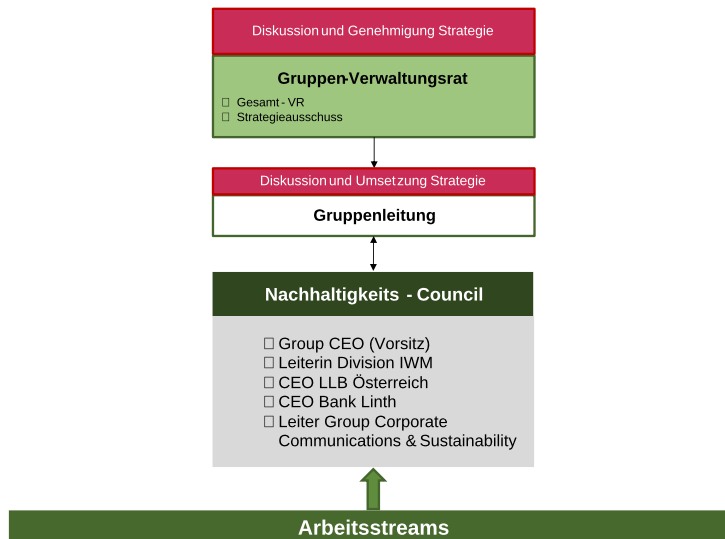
### Soziales und Unternehmensführung

Nachhaltigkeit betrifft nicht nur ökologische, sondern auch soziale und Governance-Aspekte. Bei der LLB-Gruppe bekennen wir uns zu einer werteorientierten Führung und zur transparenten Corporate Governance. Mit der LLB-Zukunftsstiftung unterstützen wir seit 2011 gemeinnützige Projekte in der Region. Anlässlich ihres 10-jährigen Jubiläums hat der Stiftungsrat entschieden, zusätzlich alle zwei Jahre einen Zukunftspreis für ein herausragendes Nachhaltigkeitsengagement zu vergeben (siehe Kapitel «Brancheninitiativen und Corporate Citizenship»).

### Governance

Ab dem Geschäftsjahr 2022 fungiert innerhalb der LLB-Gruppe ein sogenannter Nachhaltigkeits-Council, um deren ambitionierten Ziele zu koordinieren. Dieser stellt die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sicher und nimmt gegebenenfalls Anpassungen vor. Das Gremium hat fünf ständige Mitglieder und steht unter dem Vorsitz des Group CEO. Die operative Realisierung der verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen, wie Bankbetrieb, Social Responsibility oder ESG-Management in der Anlageberatung, obliegt den jeweiligen Arbeitsstreams.

### Nachhaltigkeits-Governance der LLB-Gruppe



### Greenteams

Die LLB-Gruppe verfolgt im Bereich Nachhaltigkeit einen Top-Down- und Bottom-Up-Ansatz. Neben dem Verwaltungsrat als starkem Kontrollorgan und der Platzierung von Nachhaltigkeit als Top-Thema auf Ebene der Gruppenleitung haben wir 2021 sogenannte Green Teams ins Leben gerufen und dem Arbeitsstream des Nachhaltigkeitsbeauftragten zugeordnet. In diesen Teams können Mitarbeitende eigene Ideen einbringen und während der regulären Arbeitszeit Projektverantwortung übernehmen, um so die nachhaltige Zukunft der LLB-Gruppe aktiv mitzugestalten. Auf diesem Weg wollen wir die Kreativität eines jeden Einzelnen nutzen, um innovative Lösungen zu finden, welche allein durch einen Top-Down-Ansatz nicht gefunden würden.

### Regulatorik

Vor allem getrieben von der EU-Kommission, kommt auf Finanzinstitute eine Reihe nachhaltigkeitsbezogener Regulierungen zu. Deren übergreifende Ziele sind die Verlangsamung der globalen Klimaerwärmung sowie die Einhaltung sozialer Standards. Damit diese erreicht werden können, sollen die globalen Kapitalflüsse auf nachhaltigere Investitionen umgeleitet werden. Die LLB-Gruppe verfolgt diese Entwicklung aufmerksam und vollzieht in ihren Tätigkeitsfeldern die notwendigen Anpassungen (siehe Kapitel «Werte und Unternehmensführung»).

**Weiterentwicklung der Mitarbeiterkompetenzen**

Ein wichtiger Faktor für den Erfolg unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind unsere Mitarbeitenden. Um sie auf die sich verändernden Anforderungen im Bereich Regulatorik und auf unsere wachsende Anzahl nachhaltiger Produkte vorzubereiten, bieten wir ihnen die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen (siehe Kapitel [«Mitarbeitende»](#) sowie [«Nachhaltigkeit im Bankgeschäft»](#)).

# Werte und Unternehmensführung

## Wertebasiertes Handeln

Die Werte «integer», «respektvoll», «exzellent» und «wegweisend» (siehe Kapitel «Strategie und Organisation») bilden die Grundlage für die Unternehmensführung der LLB-Gruppe. Unser Verhaltenscodex, der «Code of Conduct», schafft einen verlässlichen Orientierungsrahmen für ein wertebasiertes und verantwortungsbewusstes Handeln aller Mitarbeitenden (siehe Kapitel «Mitarbeitende»). Dabei orientieren wir uns stets an den Bedürfnissen unserer Kunden und achten speziell darauf, deren Sicherheitsbedürfnis und unsere Massstäbe für den Datenschutz bei der Nutzung verschiedener Vertriebskanäle jederzeit zu erfüllen (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement»). Ziel ist es, mit guten Produkten und Dienstleistungen zu überzeugen. Als Bank für Land und Leute ist es der LLB ein Anliegen, attraktive und innovative Preismodelle anzubieten (siehe Kapitel «Nachhaltigkeit im Bankgeschäft»).

## Unternehmenskultur und Wertebasis

Die Vision der LLB-Gruppe lautet: «Wir setzen Standards für Banking mit Werten.» Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden werden motiviert, entsprechend unseren Werten integer, respektvoll, exzellent und wegweisend zu handeln. Damit unsere Wertekultur im gesamten Unternehmen fest verankert ist, leben die Führungskräfte diese konsequent vor. Ausserdem lernen unsere Mitarbeitenden durch verschiedene «Live the brand»-Massnahmen unsere Wertebasis vertieft kennen, wie etwa durch kurze Videobeiträge, in denen Mitarbeitende über ihre Werteerfahrungen innerhalb der LLB-Gruppe berichten.

Um mit den sich wandelnden Märkten und Kundenbedürfnissen Schritt halten zu können, sind wir auf Mitarbeitende angewiesen, die motiviert mitdenken und den Mut haben, Verbesserungsprozesse anzustossen. Im Rahmen des Projekts «Kulturreise» haben wir unsere Mitarbeitenden auch im Berichtsjahr ermuntert, Ideen einzubringen, zu hinterfragen und sich auszutauschen. Im Intranet, bei Mitarbeitergesprächen sowie durch Angebote für Führungskräfte wurden die Kernthemen der Kulturreise angesprochen und weiterentwickelt. Das Thema «Ownership and Delegation» war Bestandteil der Zielvereinbarungen aller Mitarbeitenden. Dabei wurde festgehalten, dass das Thema gemeinsam im Arbeitsalltag verankert und weiter vorangetrieben werden soll.

## Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen

Die LLB erachtet es als höchste Priorität, in einem stark regulierten Geschäftsumfeld die aktuellen regulatorischen Entwicklungen laufend zu beobachten, wo sinnvoll und möglich mitzugestalten und sich frühzeitig auf die Umsetzung neuer Vorgaben vorzubereiten. Alle Mitarbeitenden tragen dazu bei, dass regulatorische Vorgaben umgesetzt werden und leisten somit einen essenziellen Beitrag zum Geschäftserfolg und zur guten Reputation der LLB. Die wichtigsten regulatorischen Vorgaben und Entwicklungen aus dem Berichtsjahr sind nachfolgend zusammengefasst. Wir haben uns dabei vor allem auf Regulierungen fokussiert, die aufgrund ihrer Aktualität im Berichtsjahr von besonderer Bedeutung gewesen sind. Weitere regulatorische Vorgaben, die für die LLB-Gruppe von Relevanz sind, können unter anderem auch in den Geschäftsberichten der Vorjahre nachgelesen werden.

## Umsetzung regulatorischer Vorgaben 2013–2021

### 2013

- ♦ EU-Pass für Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG)
- ♦ Totalrevision Sorgfaltspflichtgesetz (SPG)

### 2015

- ♦ 4. EU-Geldwäschereirichtlinie
- ♦ Unterzeichnung Abkommen zum automatischen Informationsaustausch (AIA) Liechtenstein / EU

### 2016

- ♦ Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities Directive (UCITS) V
- ♦ Totalrevision Investmentunternehmensgesetz (IUG)
- ♦ Implementierung AIA

### 2017

- ♦ Revision Sorgfaltspflichtgesetz (SPG)

### 2018

- ♦ Markets in Financial Instruments Directive (MiFID) II
- ♦ EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
- ♦ EU-Amtshilfe-Richtlinie

### 2019

- ♦ Einlagensicherungsrichtlinie (ESRL)
- ♦ EU-Zahlungsdiensterichtlinie PSD2

### 2020

- ♦ Umsetzungsprojekt Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) / Finanzinstitutsgesetz (FINIG) Schweiz

### 2021

- ♦ Anpassung Sorgfaltspflichtgesetz (SPG) zur Umsetzung der 5. EU-Geldwäschereirichtlinie

## Finanzplatzstrategie

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Finanzplatzes Liechtenstein weiter zu stärken, hat die Regierung 2019 eine umfassende Finanzplatzstrategie veröffentlicht. Der eingeschlagene Weg der Steuerkonformität soll konsequent fortgesetzt werden. Dasselbe gilt für die Einhaltung internationaler Regeln und Standards. Im Zentrum stehen zudem der uneingeschränkte und gleichberechtigte Zugang zu den Märkten sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für innovative Unternehmen. Zusätzlich hat die Regierung vier strategische Ziele festgelegt, um im Bereich der Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung internationalen Erwartungen zu genügen. Der Dialog mit wichtigen Partnerstaaten soll intensiviert werden. So wird die Mitgliedschaft in internationalen Gremien wie dem Internationalen Währungsfonds (IWF) weiterhin geprüft. Ausserdem misst die Regierung dem Bereich Digitalisierung und Blockchain-Technologie grosse Bedeutung bei. Mit dem Blockchain-Gesetz (Token- und VT-Dienstleister-Gesetz TVTG) hat Liechtenstein als erster Staat weltweit eine Rechtsgrundlage für die Token-Ökonomie geschaffen.

## Internationale Steuerthemen

### Offenlegung grenzüberschreitender Steuerplanungsmodelle

Die OECD bezeichnet den Mangel an umfassenden und relevanten Informationen über potenziell aggressive oder missbräuchliche Steuerplanungsstrategien als eine der wesentlichen Herausforderungen für Steuerbehörden. In diesem Zusammenhang hat die EU mit der 2018 in Kraft getretenen Änderung der EU-Amtshilfe-Richtlinie (Richtlinie 2011 / 16 / EU – «DAC 6») eine Offenlegungspflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungsmodelle eingeführt, die sich an EU-Intermediäre (insbesondere Treuhänder, Anwälte, Steuerberater und Banken) richtet.

### Internationale Zusammenarbeit bei Steuerthemen – Liechtenstein erfüllt die internationalen Anforderungen

Dem Land Liechtenstein ist es ein Anliegen, ein attraktives Steuersystem zu haben, das den europarechtlichen und internationalen Entwicklungen Rechnung trägt. Das Land setzt in diesem Zusammenhang seit Anfang 2016 mit 114 Partner- beziehungsweise meldepflichtigen Staaten den

internationalen automatischen Informationsaustausch um. Mit den USA wurde 2014 das FATCA-Abkommen geschlossen. Das Global Forum der OECD hat im November 2021 bestätigt, dass Liechtenstein vollständig im Einklang mit den Anforderungen der OECD steht und den liechtensteinischen Rechtsrahmen als «**in Place**» bezeichnet, was dem höchsten Rating entspricht.

### **Pläne für internationale Konzernbesteuerung**

Während die im Herbst 2019 von der OECD vorgelegten Pläne für eine international abgestimmte Digitalsteuer weiterhin in Bearbeitung sind, haben die G20-Staaten im Herbst 2021 eine globale Mindeststeuer für Konzerne auf den Weg gebracht, welche ab 2023 gelten soll.

### **Zugang zum EU-Markt**

Liechtenstein hat dank der EWR-Mitgliedschaft uneingeschränkten Zugang zum europäischen Binnenmarkt. Davon profitiert insbesondere der international ausgerichtete Fondsstandort. Dieser besitzt eine kundenorientierte und auf Investorenschutz ausgelegte Rechtsgrundlage. Das Fondsrecht besteht aus drei Säulen: dem Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG, 2011), dem Gesetz über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG, 2013) und dem 2016 revidierten Gesetz über Investmentunternehmen (IUG).

### **Datenschutz**

#### **EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)**

Die LLB hat die Vorgaben der europäischen EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) gruppenweit umgesetzt. Die Verordnung reguliert und vereinheitlicht die Erfassung und Verarbeitung personenbezogener Daten durch Unternehmen und öffentliche Stellen. Die LLB hat die entsprechenden Regeln für die ganze Unternehmensgruppe erstellt und die notwendigen Anpassungen vorgenommen, um die Anforderungen entsprechend umzusetzen.

#### **Datenschutzgesetze Schweiz / Dubai (DIFC)**

Das Schweizer Datenschutzgesetz wurde im Jahr 2020 totalrevidiert und zu einem Teil an die EU-DSGVO angeglichen. Es behält aber eine eigene Grundkonzeption bei. Mit einem Inkrafttreten im Jahr 2023 kann gerechnet werden.

Im Dubai International Financial Centre (DIFC) ist am 1. Juli 2020 das neue Data Protection Law in Kraft getreten. Dieses setzt einen wichtigen Massstab für den Datenschutz im Nahen Osten und gleicht die Rechtslage weitgehend auf die international nach und nach als Massstab geltende EU-Datenschutzgrundverordnung an.

### **Schutz vor Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung**

Liechtenstein verfolgt in den Bereichen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung eine Null-Toleranz-Politik. Als EWR-Mitglied hat das Land zwischenzeitlich auch die 5. EU-Geldwäschereirichtlinie umgesetzt und dabei neben Risiken im Zusammenhang mit den virtuellen Währungen auch die Transparenz in Bezug auf wirtschaftliche Eigentümer verbessert. Zudem verschärft und harmonisiert sie die Bewertung von Hochrisiko-Drittländern. Die Umsetzung dieser internationalen Vorgaben erfolgt innerstaatlich im Sorgfaltspflichtgesetz und in der Sorgfaltspflichtverordnung.

### **Einhaltung internationaler Standards**

Die Stabsstelle Financial Intelligence Unit (FIU) des Landes ist die zentrale Behörde zur Beschaffung und Analyse von Informationen, die zur Erkennung von Geldwäscherei, Vortaten der Geldwäscherei, organisierter Kriminalität und Terrorismusfinanzierung notwendig sind. Sie vertritt Liechtenstein im Expertenausschuss zu Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung der EU. Mit der aktuellen Fassung des FIU-Gesetzes von 2019 und den Anpassungen im Sorgfaltspflichtgesetz 2021 stellt Liechtenstein die volle rechtliche Konformität mit dem internationalen Standard sicher.

Der Internationale Währungsfonds (IWF) hat 2002, 2007, 2013/2014 (gemeinsam mit Moneyval, dem Expertenausschuss des Europarates) geprüft, inwieweit die liechtensteinischen Bestimmungen zur Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung den «Financial Action Task Force»-Standards (FATF 40 + 9 Empfehlungen) entsprechen. Der IWF und Moneyval haben Liechtenstein bei der Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung zuletzt ein positives Zeugnis ausgestellt. Nach der 2016/2017 durchgeführten nationalen Risikoanalyse (NRA I) und der Aktualisierung im Jahr



2020 (NRA II) hat Liechtenstein im Herbst 2021 das Moneyval-Länderexamen absolviert, um die Effektivität der Massnahmen zur Verhinderung der Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung zu beurteilen.

### **Einlagensicherung und Anlegerentschädigung**

#### **Bank Recovery and Resolution Directive**

Mit dem Sanierungs- und Abwicklungsgesetz (SAG) hat Liechtenstein die Finanzstabilität wesentlich verbessert. Es steht ein gesetzlich basierter Mechanismus zur Verfügung, um dem «too big to fail»-Risiko von grossen, systemrelevanten Banken in einer Krise entgegenwirken zu können. Damit hat das EWR-Land die Richtlinie 2014 / 59 / EU zur Sanierung und Abwicklung von Finanzinstituten (Bank Recovery and Resolution Directive, BRRD) in nationales Recht umgesetzt. Die Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) hat per 1. Januar 2017 eine operativ unabhängige Organisationseinheit als Abwicklungsbehörde geschaffen. Diese verfolgt insbesondere das Ziel, erhebliche negative Auswirkungen auf die Stabilität des Finanzmarktes Liechtenstein zu vermeiden und Gelder sowie Vermögenswerte der Kunden zu schützen. Die für Liechtenstein systemrelevanten Banken, wozu auch die LLB AG zählt, sind verpflichtet, einen Sanierungsplan zu erarbeiten. Dieser beinhaltet die Analyse von im Rahmen eines Gesamtbankstresstests festgelegten Massnahmen, die beim Eintreten verschiedener Krisenszenarien ergriffen werden können, um die finanzielle Solidität wiederherzustellen.

#### **Einlagensicherungsrichtlinie (ESRL)**

Die ESRL verpflichtet die EWR-Mitgliedstaaten, zumindest eine nationale Sicherungseinrichtung anzuerkennen, die für die Durchführung der Einlagensicherung bei Banken zuständig ist. Jede Bank muss einer Einlagensicherungseinrichtung angehören, die von einer nationalen Behörde zu beaufsichtigen ist. Diese Funktion kommt in Liechtenstein der FMA zu. Das neue Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz (EAG) ist 2019 in Kraft getreten.

In einem Sicherungsfall würde die Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungs-Stiftung SV (EAS) dafür sorgen, dass die finanziellen Konsequenzen für Einleger und Anleger zumindest abgefangen werden, indem Einlegerforderungen aus erstattungsfähigen Einlagen bis CHF 100'000 beziehungsweise Anlegerforderungen bis zu einer Höhe von CHF 30'000 gedeckt sind. Unter erstattungsfähigen Einlagen sind Kontoguthaben jeglicher Art sowie Call- oder Festgelder zu verstehen.

### **Konsumentenschutz**

#### **MiFID II / Liechtenstein**

Der Bankenplatz Liechtenstein und damit auch die LLB haben die Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID II) umgesetzt. Diese vereinfacht grenzüberschreitende Finanzdienstleistungen und gibt Wertpapierfirmen, Banken und Börsen die Möglichkeit, ihre Dienstleistungen in anderen EU- / EWR-Staaten anzubieten. Zudem besteht die Verpflichtung zu präzisen Kunden- und Produktanalysen sowie zur Offenlegung von Vergütungen und Provisionen. Seit Januar 2018 gilt auch die dazugehörige Verordnung (MiFIR), womit signifikante Änderungen gegenüber den bisher geltenden Gesetzen in Kraft traten. Diese betreffen insbesondere die Stärkung des Anlegerschutzes sowie die Verbesserung von Integrität und Transparenz der Finanzmärkte. Der Hochfrequenzhandel unterliegt einer Regulierung und wird von der Aufsicht kontrolliert; die Positionslimiten beim Handel mit Rohstoffen sind streng. Sowohl bei der persönlichen Beratung in der Bankfiliale als auch bei der Telefonberatung muss europaweit umfassend aufgezeichnet und dokumentiert werden, warum ein Finanzprodukt empfohlen wurde und wie es zum Risikoprofil der Kunden passt.

#### **FIDLEG / Schweiz**

Die Schweiz hat im November 2019 entschieden, im Bereich Anlegerschutz mit dem Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) und dem Finanzinstitutsgesetz (FINIG) ein ausgewogenes und zeitgemässes Gesamtkonzept umzusetzen. Die beiden Gesetze sind seit Januar 2020 in Kraft und zielen darauf ab, einheitliche Wettbewerbsbedingungen für die Finanzintermediäre zu schaffen und den Kundenschutz zu verbessern. Das FIDLEG enthält Verhaltensregeln, die Finanzdienstleister gegenüber ihren Kunden einhalten müssen. Zudem sieht es Prospektpflichten vor und verlangt für Finanzinstrumente ein leicht verständliches Basisinformationsblatt. Das FINIG vereinheitlicht im Wesentlichen die Bewilligungsregeln für Finanzdienstleister.

### **Spielregeln im EU-Zahlungsverkehrsmarkt**

Für die LLB sind die Harmonisierung und die Digitalisierung des europäischen Zahlungsverkehrsmarktes ein wichtiges Thema. Als EWR-Land übernahm Liechtenstein 2019 die EU-Zahlungsdiensterichtlinie PSD2 (Payment Services Directive 2). Das revidierte Zahlungsdienstegesetz ist am 1. Oktober 2019 in Kraft getreten. Die PSD2 bringt neue Informations- und Haftungs Vorschriften für Zahlungsdienstleister, die einen stärkeren Schutz der Kunden gewährleisten sollen. Darüber hinaus sind strenge Voraussetzungen für die Kundenauthentifizierung vorgeschrieben und der Anwendungsbereich der bisherigen Ausnahmen wird begrenzt. Dazu werden zwei neue Typen von Finanzintermediären, namentlich der Zahlungsauslösedienstleister und der Kontoinformationsdienstleister, geschaffen. Bei der LLB sind die notwendigen Anpassungen zur Umsetzung der PSD2 erfolgt.

### **EU-Wohnimmobilienkreditrichtlinie**

Die Richtlinie 2014 / 17 /EU über Wohnimmobilienkreditverträge für Verbraucher ist in den EU-Mitgliedstaaten seit 2014 in Kraft. Sie schafft einen einheitlichen Rechtsrahmen für die Vergabe von Hypothekarkreditverträgen an Verbraucher im EU-Binnenmarkt. Als EWR-Mitglied ist Liechtenstein verpflichtet, diese Richtlinie in das nationale Recht zu überführen. Dies ist mittels dem seit dem 1. April 2021 geltenden Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz erfolgt. Die Richtlinie dient dem Schutz der Konsumenten bei der Kreditaufnahme für den Erwerb von Wohnimmobilien. Die Banken haben aufgrund der Richtlinie bei der Vergabe der Kredite zahlreiche Pflichten zu beachten. Hierzu zählen insbesondere Anforderungen an (vor-)vertragliche Informationspflichten, die Prüfung der Kreditwürdigkeit sowie die hinreichende Qualifikation der Bankmitarbeitenden, die sich mit der Kreditvergabe befassen.

Die LLB hat die Regeln umgesetzt und in die entsprechenden Prozesse einfließen lassen, was insbesondere auch den Beratungsablauf betrifft.

### **Eigenkapitalanforderungen**

#### **Überarbeitung der EU-Bankenregulierung**

Mit dem neuen EU-Bankenpaket, welches am 20. Mai 2019 von den europäischen Gesetzgebern veröffentlicht wurde, werden durch die Änderungen der Capital Requirement Regulation (CRR II) und der Capital Requirement Directive (CRD V) nun weitere wichtige Bestandteile des Ende 2017 im Wesentlichen fertiggestellten Basel-III-Rahmenwerks auf europäischer Ebene gültig. Die CRR II ist in der EU ab Juni 2021 anzuwenden und die CRD V musste von den EU-Mitgliedstaaten bis 28. Dezember 2020 umgesetzt werden. In Liechtenstein ist mit einer Inkraftsetzung im Laufe des Jahres 2022 zu rechnen. Mit der «Bank Recovery and Resolution Directive» (BRRD) haben die europäischen Gesetzgeber Mindestvorschriften für die Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten eingeführt. Die BRRD wurde in Liechtenstein durch das Sanierungs- und Abwicklungsgesetz (SAG) vorab umgesetzt. Zur Stärkung des für den Fall einer Abwicklung zur Verfügung stehenden Haftkapitals (Bail-in-Kapital) werden im Rahmen der BRRD Mindestanforderungen an Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten (Minimum Requirements for own funds and Eligible Liabilities, MREL) festgelegt. Dadurch soll die Abwicklungsfähigkeit erhöht und das Risiko, dass bei Bankenabwicklungen auf öffentliche Mittel zurückgegriffen werden muss, reduziert werden. Im Rahmen der BRRD II, welche Bestandteil des aktuellen EU-Bankenpakets ist, werden die Vorschriften in Bezug auf die Abwicklung und die MREL aktualisiert und ausgebaut. Die Umsetzung der BRRD II und die Festlegung der MREL sind in Liechtenstein noch ausstehend.

### **Transparenzverordnung und Taxonomie (Regulierung im Nachhaltigkeitsbereich)**

Der EU- Aktionsplan für nachhaltige Finanzen, den die Europäische Kommission im März 2018 verabschiedete, zielt u.a. darauf ab, den Beitrag des Finanzsektors zu nachhaltigem und integrativem Wachstum durch Finanzierung der langfristigen Bedürfnisse der Gesellschaft zu verbessern sowie die Finanzstabilität dadurch zu stärken, dass die Faktoren Umwelt, Soziales und Governance (ESG) bei Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen sind. Dies betrifft die LLB AG, die LLB Österreich, ebenso wie andere Institute in Liechtenstein und in der Schweiz. Hintergrund sind die schrittweise schärferen Anforderungen im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), Anstrengungen zur Sicherung des EU-Marktzugangs für Schweizer Finanzdienstleister sowie die steigenden Erwartungen aller Marktteilnehmer. Die LLB-Gruppe verfolgt diese Entwicklung daher aufmerksam und leitet die nötigen Schritte ein, um den neuen Anforderungen entsprechen zu können. So standen beim Gruppenprojekt «Nachhaltigkeit» im Berichtsjahr neben strategischen Aspekten vor allem auch die regulatorischen

Entwicklungen in der EU, im EWR und in der Schweiz im Vordergrund. Insbesondere wurden die notwendigen Schritte zur Umsetzung der Anforderungen der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (SFDR) und der neuen Anforderungen der sogenannten EU-Taxonomie getroffen.

# Wirtschaftliche Wertschöpfung

## Stabilität

Liechtenstein ist eines von nur elf Ländern weltweit, die ein AAA-Rating besitzen. Im Herbst 2021 hat die Ratingagentur Standard & Poor's (S&P) die Bestnote für die Kreditwürdigkeit des Landes erneut bestätigt. In ihrem Bericht hebt sie insbesondere die Finanzlage der öffentlichen Haushalte hervor, die in schwierigen Zeiten einen ausgleichenden Faktor darstelle. Positiv erwähnt werden ausserdem die breit diversifizierte Wirtschaft sowie der Zugang zu zwei Wirtschaftsräumen. Trotz des nach wie vor schwierigen ökonomischen Umfelds sieht S&P die Stabilität Liechtensteins weiterhin als gewährleistet an. Der international stark vernetzte, robuste Finanz- und Bankenplatz trägt massgeblich zu dieser positiven Ausgangslage bei. Fast ein Viertel des Bruttoinlandproduktes Liechtensteins wird im Finanzsektor erwirtschaftet.

Auch für die LLB-Gruppe gehört eine sehr solide Eigenmittelausstattung zum Selbstverständnis. Wir übertreffen die gemäss Regelwerk Basel III geforderte Kernkapitalquote von 12.5 Prozent bereits seit vielen Jahren deutlich (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement»).

## LLB-Aktie

Die LLB-Aktie ist ein lohnendes Investment. Anleger profitieren seit Jahren von einer nachhaltig attraktiven Dividendenrendite.

## Marktkapitalisierung

Die LLB-Aktie ist seit 1993 an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange unter dem Symbol LLBN (Valorennummer 35514757) kotiert und dem Segment «International Reporting Standard» zugeteilt. 2021 wurden an der SIX Swiss Exchange rund 2.3 Millionen LLB-Aktien (2020: 1.9 Millionen) gehandelt; das entspricht 7.4 Prozent (2020: 6.2 %) aller ausgegebenen Aktien. Am 31. Dezember 2021 betrug die Marktkapitalisierung der Liechtensteinischen Landesbank AG bei einer Anzahl von 30.8 Millionen Namenaktien CHF. 1.6 Mia. (2020: CHF 1.6 Mia.). Seit 2018 ist die LLB-Aktie im MSCI World Small Cap Index gelistet.

## Aktionärsstruktur

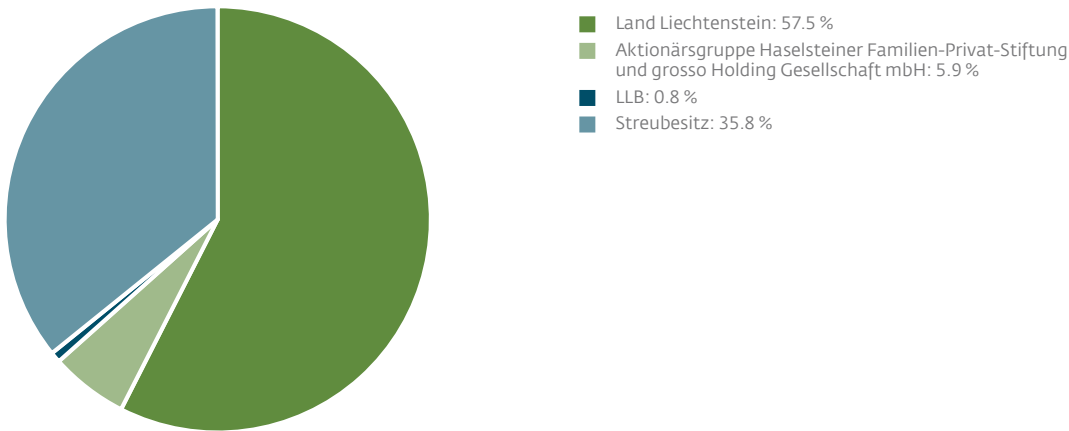
Das Land Liechtenstein hielt 2021 unverändert 17.7 Millionen LLB-Aktien und somit 57.5 Prozent des Aktienkapitals. Als Vertreter des Hauptaktionärs verabschiedete die liechtensteinische Regierung 2011 ihre mit der Beteiligung an der Liechtensteinischen Landesbank AG verfolgte Eignerstrategie ([www.llb.li/de/investoren/aktie](http://www.llb.li/de/investoren/aktie)). Sie befürwortet darin die Börsenkotierung der LLB ausdrücklich und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest.

5.9 Prozent der Aktien waren per 31. Dezember 2021 im Besitz der Aktionärsgruppe Haselsteiner Familien-Privatstiftung und grosso Holding Gesellschaft mbH mit Sitz in Österreich (siehe Kapitel «Corporate Governance»).

Die LLB besass am Ende des Berichtsjahres 0.8 Prozent (2020: 0.9 %) ihrer eigenen Titel. Die übrigen Namenaktien befanden sich im Streubesitz, wobei kein weiterer Aktionär über mehr als 3 Prozent des Aktienkapitals verfügte.

Im Aktienbuch der LLB AG waren am Ende des Berichtsjahres insgesamt 89.6 Prozent der total 30.8 Millionen Namenaktien eingetragen. 10.4 Prozent beziehungsweise 3'202'717 Aktien waren im Dispo-Bestand.

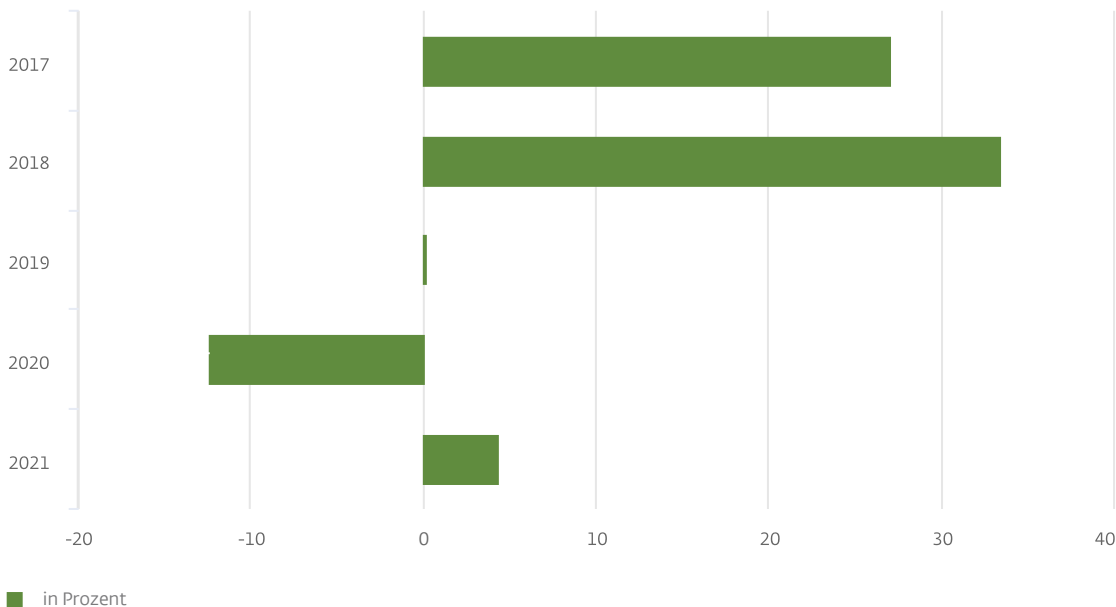
### Aktionärsstruktur in Prozent



### Kursentwicklung

Trotz einiger Turbulenzen hat sich 2021 an den internationalen Finanzmärkten als starkes Jahr erwiesen. Die wirtschaftliche Erholung nach dem Coronaschock, die lockere Geldpolitik und die finanzpolitische Unterstützung wirkten sich positiv auf die Aktienkurse aus (siehe Kapitel «Wirtschaftliches Umfeld»). Gemessen am Swiss Performance Index (SPI) legten die an der Schweizer Börse kotierten Aktien um 23.4 Prozent zu. Nicht so gut lief es für die Werte im Schweizer Bankenindex (SWX). Dieser verzeichnete nach 2020 auch für 2021 ein Minus (-4.2 %), während die LLB-Aktie im Berichtsjahr auf einen Gesamtertrag von 4.3 Prozent kam. Der Jahreshöchstkurs der Aktie lag 2021 bei CHF 55.70 und der Jahrestiefstkurs bei CHF 50.00.

### Gesamtertrag der LLB-Aktie



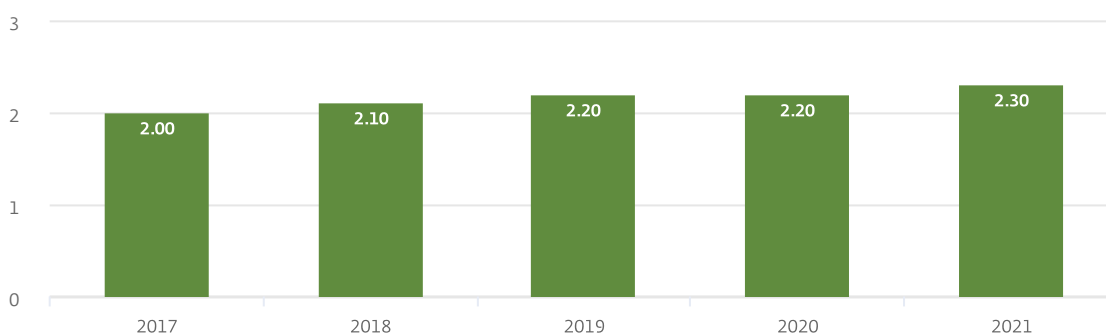
### Ausschüttungspolitik

Die Liechtensteinische Landesbank verfolgt zugunsten ihrer Aktionäre eine langfristig ausgerichtete und attraktive Ausschüttungspolitik. Zudem verpflichtet sich die LLB-Gruppe, ihre finanzielle Sicherheit und Stabilität zu wahren (siehe Kapitel «Strategie und Organisation»). Im Rahmen der Strategie StepUp2020 wollte sie das risikotragende Eigenkapital nach Basel III auf einer Tier-1-Ratio von über 14 Prozent halten. Vor diesem Hintergrund betrug die Ausschüttungsquote an die Aktionäre 40 bis 60 Prozent des

Konzernergebnisses. Mit Einführung der Strategie ACT-26 ab dem Geschäftsjahr 2022 wird an der nachhaltigen und attraktiven Dividendenpolitik festgehalten. Bei der Ausschüttungsquote gibt es jedoch eine kleine Änderung. Diese beträgt neu mehr als 50 Prozent. Zudem wird eine kontinuierliche Erhöhung der Dividende angestrebt. Die Tier-1-Ratio soll über 16 Prozent liegen (siehe Kapitel «Strategie und Organisation»).

Der Verwaltungsrat schlägt der 30. ordentlichen Generalversammlung vom 6. Mai 2022 eine Erhöhung der Dividende auf CHF 2.30 (2020: CHF 2.20) pro Aktie vor. Auf Basis des Aktienkurses von Ende 2021 entspricht dies einer Dividendenrendite von 4.4 Prozent. Die Dividendensumme beläuft sich auf CHF 70.3 Mio. (2020: CHF 67.1 Mio.). Für 2021 beträgt die Ausschüttungsquote somit 51 Prozent (2020: 61.1%).

### Dividende pro Aktie (2017–2021<sup>1</sup> in CHF)



<sup>1</sup> Der Verwaltungsrat beantragt an der Generalversammlung vom 6. Mai 2022 eine Dividenerhöhung für das Jahr 2021 auf CHF 2.30.

### Analystenempfehlungen

Im September 2021 schrieb Christian Schmidiger, der als Analyst der Zürcher Kantonalbank die LLB-Aktie abdeckt: «[Die Aktie] scheint uns günstig bewertet. Deshalb empfehlen wir übergewichten.» Als einen Indikator für diese Empfehlung erachtet Schmidiger die Dividendenrendite, die über jener der Peergroup liegt.

Die Research Partners AG deckt die LLB-Aktie seit Mitte 2016 ab. In einem im November 2021 erschienenen Bericht bestätigt Analyst Rainer Skierka seine Kaufempfehlung. Dabei hebt er vor allem die positive Ausgangslage durch die guten Finanzergebnisse im Jahr 2021 hervor. Zudem verweist er auf die Finanzziele der neuen Strategie ACT-26, «... deren Erreichung im gegenwärtigen Umfeld möglich sein sollte.» Das 12-Monats-Kursziel wurde auf CHF 77.00 (2020: CHF 72.00) erhöht.

### Kommunikation mit dem Kapitalmarkt

Die LLB-Gruppe veröffentlicht ihre Jahresergebnisse und Halbjahresergebnisse (siehe Kapitel «Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt»). In der Regel führen wir eine Medien- und Analystenkonferenz zum Jahresabschluss in Zürich durch. 2021 konnte diese wie im Vorjahr aufgrund der Coronapandemie nicht physisch stattfinden. Stattdessen gab es – analog zum Halbjahresergebnis – einen Conference Call für Analysten, Investoren und Medien. Grundlage bilden der Geschäftsbericht beziehungsweise der Halbjahresbericht der LLB-Gruppe, die wir in höchster Qualität aufbereiten. Bereits seit einigen Jahren findet sich die LLB-Gruppe deshalb beim Schweizer Geschäftsberichte-Rating unter den Unternehmen mit den besten Ergebnissen in der Gesamtwertung.

Auch bei der Generalversammlung orientieren Verwaltungsrat und Geschäftsleitung transparent über den Geschäftsverlauf. In den Jahren 2020 und 2021 musste diese aufgrund der Coronapandemie jeweils ohne physische Teilnahme der Aktionäre abgehalten werden.

Ausserdem führen wir regelmässig Gespräche mit Investoren, informieren im Rahmen von Roadshows und nehmen an Fachkonferenzen für Finanzanalysten und Investoren teil. Im Berichtsjahr konnten viele dieser Aktivitäten wegen der erhöhten Sicherheitsmassnahmen zum Schutz vor dem Covid-19-Virus allerdings nur in begrenzten Rahmen und Umfang stattfinden.

Alle öffentlich zugänglichen Informationen über die LLB-Gruppe sind auf unserer Website [www.llb.li](http://www.llb.li) abrufbar. Via [www.llb.li/registrierung](http://www.llb.li/registrierung) kann sich jeder Interessierte für den elektronischen Versand kursrelevanter Informationen zur LLB-Gruppe anmelden. Zudem publizieren wir unsere Informationen über unsere Social-Media-Kanäle wie Facebook und Twitter. Jahres- und Halbjahresberichte geben wir in einer umfassenden Online-Version heraus. Der Geschäftsbericht 2021 ist in deutscher Sprache unter [gb2021.llb.li](http://gb2021.llb.li) und in englischer Sprache unter [ar2021.llb.li](http://ar2021.llb.li) abrufbar.

## Zahlen und Fakten zur LLB-Aktie

in Tausend CHF	31.12.2021	31.12.2020
Anzahl ausgegebene LLB-Namenaktien (voll einbezahlt)	30'800'000	30'800'000
Anzahl dividendenberechtigte Aktien	30'567'065	30'511'590
Streubesitz (Anzahl Aktien)	11'062'065	11'006'590
Streubesitz (in Prozent)	35.9	35.7
Jahreshöchstkurs (9. April 2021 / 20. Februar 2020)	55.70	67.80
Jahrestiefstkurs (23. Februar 2021 / 16. März 2020)	50.00	48.50
Jahresschlusskurs	52.60	52.50
Gesamtertrag LLB-Aktie (in Prozent)	4.3	- 12.4
Performance SPI (in Prozent)	23.4	3.8
Performance SWX Bankenindex (in Prozent)	- 4.2	- 12.6
Durchschnittliches Handelsvolumen (Anzahl Aktien)	10'272	7'566
Marktkapitalisierung (in Mia. CHF)	1.62	1.62
Unverwässertes Ergebnis pro Aktie, das den Aktionären der LLB zusteht (in CHF)	4.25	3.39
Dividende pro LLB-Aktie (in CHF)	2	2.20
Ausschüttungsquote (in Prozent)	51.0	61.1
Dividendenrendite auf Jahresschlusskurs (in Prozent)	4.4	4.2
Rendite auf dem Eigenkapital, das den Aktionären der LLB zusteht (in Prozent)	6.3	5.3
Anrechenbare Eigenmittel pro Aktie (in CHF)	58.6	55.7

1 Antrag des Verwaltungsrates an die Generalversammlung vom 6. Mai 2022

# Nachhaltigkeit im Bankgeschäft

Seit ihrer Gründung vor 160 Jahren ist Nachhaltigkeit fest in der DNA der Liechtensteinischen Landesbank verwurzelt. Mit der neuen Strategie ACT-26 gewinnt das Thema nochmals an Relevanz. Nachhaltigkeit ist eines ihrer drei Kernelemente. Die LLB-Gruppe will in diesem Bereich eine Vorreiterrolle einnehmen, wobei ihre Produkt- und Dienstleistungspalette von zentraler Bedeutung ist.

## Nachhaltigkeit als Kernelement der Strategie

Aus der Überzeugung heraus das Richtige zu tun, hat die LLB-Gruppe im Berichtsjahr ihre Anstrengungen für Nachhaltigkeit nochmals verstärkt. Diesen Kurs wollen wir auch 2022 und danach konsequent weiterverfolgen und haben uns mit der Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie ACT-26 ehrgeizige Nachhaltigkeitsziele gesetzt. So will sie – auch hinsichtlich ihrer Produktpalette – bis spätestens 2040 komplett klimaneutral werden (siehe Kapitel «ACT-26»). Dies ist zehn Jahre früher als im Pariser Klimaabkommen vorgesehen und steht im Einklang mit dem höchst ambitionierten 1,5-Grad-Klimaziel der Vereinten Nationen (siehe Kapitel «Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt»).

## Transparenz bei der Umsetzung

Bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele werden wir mit grösstmöglicher Transparenz vorgehen. Deshalb veröffentlichen wir im Sommer 2022 erstmals einen TCFD-Bericht, der den international anerkannten Standards der Task Force on Climate-related Financial Disclosures folgt. In diesem wird die LLB-Gruppe offenlegen, wie der Massnahmenkatalog zur Umsetzung ihrer Klimaziele aussieht und wie der aktuelle Stand ist, wie sie mit klimabezogenen Risiken umgeht und welche Chancen daraus resultieren. In Zukunft erfolgt das Reporting jährlich.

## Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Der LLB-Gruppe ist es wichtig ESG-Kriterien, also ökologische, soziale sowie Aspekte der Unternehmensführung (Environment, Social, Governance), in ihren Anlageprozess zu integrieren. Bereits heute verfügen wir über eine umfangreiche Auswahl an nachhaltigen Produkten. Im Berichtsjahr ist die Umstellung der eigenen Bankprodukte auf Nachhaltigkeit weiter vorangeschritten. So haben wir den Grossteil unserer Fondspalette auf den LLB-ESG-Nachhaltigkeitsansatz angepasst, welcher der Kategorie «hellgrün» nach Artikel 8 der EU-Offenlegungsverordnung entspricht. Mit dieser Verordnung will die Europäische Union mehr Transparenz dazu schaffen soll, wie Finanzmarktteilnehmer und -berater Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigen.

Basierend auf den ESG-Faktoren bieten wir unseren Kunden auch Vermögensverwaltungs- und Beratungsmandate an. Anfang 2022 lancieren wir den ersten «dunkelgrünen» LLB Impact Fonds, der nachhaltig im Sinne der EU-Taxonomie ist und auf die Pariser Klimaziele abgestimmt wurde (Art. 9 der EU-Offenlegungsverordnung).

Unsere Palette an dunkelgrünen LLB-Fonds werden wir weiter ausbauen. Wir wollen unseren Kunden ihren jeweiligen Präferenzen entsprechend unterschiedliche Möglichkeiten für nachhaltiges Anlegen anbieten. Dazu werden wir unter anderem im Herbst 2022 eine rein digitale, nachhaltige Vermögensverwaltung einführen.



### ESG-Integration im Asset Management

Nachhaltigkeit im Asset Management bedeutet für die LLB-Gruppe, bei der Geldanlage einen verantwortungsvollen Ansatz zu verfolgen, der hohen ethischen, sozialen und ökologischen Ansprüchen genügt. Zudem bringt der Blick auf Nachhaltigkeitsaspekte eine zusätzliche Perspektive in die Risikobeurteilung ein und unterstützt somit die langfristige Wertschöpfung für unsere Kunden. Als Mitglied der UN-Finanzinitiative Principles for Responsible Investment (UN PRI) setzen wir uns für ein verantwortungsbewusstes Management von Kapitalanlagen ein. Damit können wir zur Erfüllung der «Ziele für nachhaltige Entwicklung» (Sustainable Development Goals - SDGs) der Vereinten Nationen beitragen. Wir gehen davon aus, dass breit diversifizierte, nachhaltige Anlagen eine mit klassischen Anlagen vergleichbare Rendite bringen.

Beim nachhaltigen Investmentprozess haben wir uns für einen methodisch umfassenden Ansatz entschieden. Wir berücksichtigen für die Einzelanalyse verschiedene Nachhaltigkeitskriterien und bieten gleichzeitig ausgewogene Modellportfolios für alle relevanten Märkte an.

Bei unserem LLB-Ansatz für nachhaltige Anlagen investieren wir bis zu einem Viertel des Portfolios in spezielle Impact-Themen, wie zum Beispiel Klima- und Umweltschutz oder Mikrofinanz. Die Einzeltitel und Fonds werden einer zusätzlichen Analyse unterworfen. Wir stützen uns hierbei auf unsere interne Fondsanalyse sowie auf die ESG-Expertise von namhaften Agenturen wie MSCI und investieren in Unternehmen und Fonds mit einem hohen ESG-Rating.

### Nachhaltige Vermögensanlagen

Im Sinne ihres nachhaltigen Investmentansatzes bietet die LLB-Gruppe ihren Kunden auch entsprechende Strategiefonds und Vermögensverwaltungsmandate an. Diese berücksichtigen bei der Portfoliokonstruktion nur Titel, die ein vorteilhaftes ESG-Rating erhalten. Zudem werden Unternehmen mit schwerwiegenden Verstössen gegen wichtige internationale Normen und mit einem substanziellen Umsatz in Branchen wie Tabak, Glücksspiel, Atomenergie oder Waffen im Portfolio ganz ausgeschlossen. Um diesem zunehmenden Bedürfnis nachzukommen, wird der Anlageprozess sukzessive weiterentwickelt. Die LLB bietet auch bei ihren Anlageberatungspaketen «LLB Invest» den Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten an.

### Risikobewusstes Wachstum im Hypothekengeschäft

Die Entwicklung der Immobilien- und Hypothekarmärkte spielt in der Volkswirtschaft eine Schlüsselrolle. In Liechtenstein ist die LLB mit einem Marktanteil von rund 50 Prozent führend im Hypothekengeschäft. Die Bank Linth vergibt in der Ostschweiz Hypotheken. Wir sind damit wichtige Partner für Privatpersonen und Unternehmen. Im Zentrum steht für die LLB-Gruppe die Qualität des Hypothekarportfolios: Das Wachstum muss nachhaltig sowie risikobewusst sein und im Einklang mit der Objektart und der Entwicklung der Marktregion stehen. 2021 entfielen bei der LLB-Gruppe 88.7 Prozent (2020: 88.7 %) der Kundenausleihungen auf Hypothekarforderungen, was CHF 12.2 Mia. (2020: CHF 11.7 Mia.) entspricht (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement»).

### Liquiditätshilfe während der Coronapandemie

Die LLB-Gruppe hat in Liechtenstein und in der Ostschweiz eine grosse volkswirtschaftliche Verantwortung, welcher sie sich auch bewusst ist (siehe Kapitel «Wirtschaftliche Wertschöpfung»). Dies hat sich besonders während der Coronakrise gezeigt, als die LLB und die Bank Linth als KMU-Partnerbanken eine aktive Rolle einnahmen. Beide beteiligten sich an den staatlichen Programmen für die Covid-19-Überbrückungskredite. Unternehmen, die aufgrund der Coronakrise in finanzielle Schwierigkeiten gerieten, hatten so die Möglichkeit, einfach und unbürokratisch zu liquiden Mitteln zu kommen. Die LLB-Gruppe konnte etwa 750 entsprechende Anträge bewilligen und insgesamt rund CHF 71 Mio. an Überbrückungshilfe zur Verfügung stellen.

### Nachhaltiges Bauen

Die LLB-Gruppe unterstützt die Kunden in ihrem nachhaltigen Handeln. Passivhäuser sowie Neubauten oder Sanierungen mit Minergie- oder einem vergleichbaren Energiestandard fördern wir mit speziell zugeschnittenen Hypotheken. Dabei profitieren unsere Kunden für die Laufzeit von fünf Jahren von besonders attraktiven Vorzugskonditionen.

### **Konsequente Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit**

Um sicherzustellen, dass unsere Kundenberater trotz unserer wachsenden nachhaltigen Produktpalette sowie der bezüglich Nachhaltigkeit gestiegenen Anforderungen seitens der Kunden und der Gesetzgeber stets à jour sind, haben wir in diesem Bereich für unsere Mitarbeitenden bereits im Herbst 2020 ein mehrstufiges Schulungsprogramm lanciert. Dieses wurde im Berichtsjahr konsequent weitergeführt und -entwickelt, sodass wir bis Ende 2021 rund 400 Absolventen verzeichnen konnten. Um die Nachhaltigkeitsschulungen noch flexibler und effizienter zu gestalten, wurden sie in ein E-Learning-Programm überführt. Dieses ist für alle neuen Mitarbeitenden (in Teilen) und Kundenberater (komplett) obligatorisch.

### **Kundenorientierung**

#### **Banking als Erlebnis für die Kunden**

«Integer» und «respektvoll», das sind Werte, die auch bei der Kommunikation und Interaktion mit unseren Kunden im Vordergrund stehen. Mit Geldgeschäften sind bekanntlich viele Emotionen verbunden. Wir wollen deshalb Banking erlebbar machen – innovativ und wegweisend. Nur wenn Kunden ihrer Bank, den Mitarbeitenden, den Produkten und den technologischen Dienstleistungen vertrauen und sie die Angebote auch verstehen, fühlen sie sich gut aufgehoben und respektiert. Diese Grundhaltung wirkt sich auf alle unsere Kundenkontaktpunkte aus. Das Kundenerlebnis wird konsequent ins Zentrum gerückt und ein emotionales Werteversprechen definiert, das Kundennähe erzeugt.

#### **Kundennähe durch systematische Befragungen**

Die Bedürfnisse der Kunden zu kennen, ist die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Kanäle und Angebote. Daher führen wir regelmässig Kundenbefragungen durch. Bei der letzten Befragung von 2020 gaben uns die Kunden sehr gute Noten, sowohl in Bezug auf die Gesamtzufriedenheit, die Bereitschaft zur Weiterempfehlung oder auch die Zufriedenheit mit dem E-Banking.

Die Befragungen sind Teil eines Customer-Experience-Konzeptes, mit dem die LLB die Kundenorientierung noch systematischer im Unternehmen verankern möchte. Damit lässt sich eine permanente Optimierung sicherstellen und die Kundenzufriedenheit verbessern. Die nächste Befragung soll – unter Einbezug der Bank Linth und der LLB Österreich – 2022 stattfinden.

#### **Ausgezeichnete Kundenberatung**

Eine besonders gute Bewertung haben wir von unseren Kunden auch für die Kompetenz bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung erhalten. Dieses sehr positive Urteil wird zudem von externen Gutachtern bestätigt. So schnitt die Liechtensteinische Landesbank im Berichtsjahr beim unabhängigen Vergleichstest der Fuchs | Richter Prüfinstanz mit einer Top-Bewertung ab. Auch in der ewigen Bestenliste der Private-Banking-Anbieter des deutschsprachigen Raums rangiert die LLB im Spitzenfeld (siehe Kapitel «Private Banking»).

#### **Fairer Wettbewerb**

Als Bank für Land und Leute ist es uns ein Anliegen, attraktive und innovative Preismodelle anzubieten. Einzelpreise und Pauschalpreismodelle oder auf Wunsch auch performanceabhängige Konditionen untermauern unseren Anspruch, eine faire und transparente Tarifgestaltung zu gewährleisten. Bei den LLB-Fonds verzichten wir auf Retrozessionen (Bestandespflegekommissionen), wodurch unsere Fonds im Marktvergleich deutlich günstiger sind. Erhaltene Retrozessionen auf Drittfondsbestände vergüten wir unseren Kunden zu hundert Prozent. Dank unserer einfachen und verständlichen Tarifstruktur sind Gebühren und Konditionen für die Kunden auf einen Blick ersichtlich.

Einen ebenfalls sehr fairen Ansatz verfolgen wir bei den Gebühren für unsere LLB-Fonds: So haben wir als eine der ersten Banken für einige festverzinsliche Fonds ein Swap-basiertes Modell eingeführt, bei dem das Pricing an den Zinssatz gekoppelt ist.

#### **Finanzplanung für Privatpersonen und Unternehmer**

Das anspruchsvolle geopolitische und wirtschaftliche Umfeld erschwert es Privatpersonen wie Unternehmern zusehends, die richtigen finanziellen Entscheidungen zu treffen. Der Bedarf an professioneller und umfassender Beratung steigt deshalb kontinuierlich. Diesem Bedürfnis tragen wir mit dem «LLB Kompass – die 360°-Beratung für Ihre Zukunft» Rechnung. Unsere ganzheitliche

Finanzplanung beleuchtet alle wichtigen Themen wie Budgetplanung, Vermögensstrukturierung, Vorsorge, Immobilien und Finanzierung sowie Steuern und Nachlass und gibt unseren Kunden einen Leitfaden an die Hand, wie sie ihre finanzielle Zukunft gestalten können. Bei Unternehmern beziehen wir dabei stets auch die individuellen Eigenheiten der Firma in die Beratung mit ein.

### LLB Vorsorgestiftung für Liechtenstein

Mit der LLB Vorsorgestiftung verfügen wir seit 2005 als einzige Bank im Land über eine Sammelstiftung für Liechtensteiner KMU. Aufgrund der soliden Ausstattung erfreut sie sich immer grösserer Beliebtheit. Per Ende 2021 verwaltete die jüngste Sammelstiftung Liechtensteins CHF 1.27 Mia. (2020: CHF 1.18 Mia.). Die LLB Vorsorgestiftung betreut damit eines der grössten Vorsorgevermögen im Land, was sie zu einer wesentlichen Säule des heimischen Pensionskassenmarktes macht. Per Ende 2021 zählte sie 760 angeschlossene Unternehmen (2020: 773) mit insgesamt 7'866 aktiv Versicherten (2020: 7'238) zu ihren Kunden. Der Deckungsgrad lag bei über 110.1 Prozent (2020: 107.2 %). Die Vorsorgestiftung verfügt über eine sehr gute Versichertenstruktur: Einem Rentner stehen wie im letzten Jahr zwölf aktiv Versicherte gegenüber.

Um die gesetzlichen Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten zu können, ist die LLB Vorsorgestiftung im Vorstand des Liechtensteinischen Pensionskassenverbandes vertreten. Sie arbeitet so auch massgeblich am Ausbau des inländischen Marktes mit.

### Risikomanagement

Der Risikomanagementprozess der LLB-Gruppe stellt sicher, dass Klimarisiken angemessen identifiziert, bewertet, gesteuert und überwacht werden. Die an den Klimazielen der LLB-Gruppe ausgerichtete Risikostrategie gibt dabei den Rahmen vor (vgl. Kapitel «[Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt](#)»). Damit fördern wir den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft und Gesellschaft und stärken die Robustheit unserer Geschäftsstrategie gegenüber Klimarisiken.

### Regulatorische Entwicklung im Nachhaltigkeitskontext

Die Europäische Union (EU) fördert eine nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftssystems und hat sich den Zielen des Pariser Klimaabkommens sowie den Zielen der UN-Agenda 2030 verschrieben. Mit dem Aktionsplan «Finanzierung von nachhaltigem Wachstum» stösst die EU – unter anderem durch den Einbezug der Nachhaltigkeit in die Anlageberatung – eine Neuausrichtung der Kapitalflüsse hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft an. Die Einbettung von Nachhaltigkeitsaspekten in das Risikomanagement sowie die Förderung von Transparenz sind zentrale Punkte des Aktionsplans. Für das Erreichen der vom Europäischen Union bis zum Jahr 2050 anvisierten Klimaneutralität bedarf es einer signifikanten Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstosses, die durch «grüne» Finanzierungen unterstützt werden soll.

Dem Aktionsplan folgend wurden in der EU verschiedene Gesetzesinitiativen gestartet. Im Speziellen zu erwähnen sind:

- ♦ Verordnung (EU) 2019 / 2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor;
- ♦ Verordnung (EU) 2020 / 852 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019 / 2088 (Taxonomie-VO);
- ♦ Delegierte Verordnung zur Abänderung der Delegierten Verordnungen (EU) 2017 / 565 beziehungsweise (EU) 2017 / 593 im MiFID-II-Kontext;
- ♦ Delegierte Verordnungen zur Abänderung der Delegierten Verordnungen (EU) 2013 / 231 (AIFM) beziehungsweise 2010 / 43 / EU (UCITS).

Die Tochtergesellschaften der LLB in Österreich (Bank und Kapitalanlagegesellschaften) sind direkt von den EU-Regulierungen betroffen. Für die LLB in Liechtenstein sind sie über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) ebenso von Relevanz, wobei die Anwendungszeitpunkte je nach Gesetz variieren können.

Im Berichtsjahr haben wir Arbeiten zur Umsetzung der kommenden Rechtsvorschriften in Angriff genommen, sodass die regulatorischen Vorgaben schrittweise implementiert werden konnten. Dazu zählt etwa, dass die nachhaltigkeitsbezogenen Offenlegungspflichten angewendet werden und den Nachhaltigkeitsrisiken sowohl im bankeigenen Risikomanagement als auch bei Investmentprodukten über den Nachhaltigkeitsansatz des LLB Asset Management vermehrt Beachtung geschenkt wird.

Einhergehend mit der Ausweitung des Angebotes an nachhaltigen Investmentlösungen ist es uns ein Anliegen, unseren Kunden bei der Nachhaltigkeitsklassifizierung der Produkte grösstmögliche Transparenz zu geben. Die entsprechende Schulung der Frontmitarbeitenden hat bereits 2020 begonnen.

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, das Thema Nachhaltigkeit verstärkt in ihre Produkte, ihr Risikomanagement und insbesondere in die Kundenberatung zu integrieren. Wir unterstützen daher die Anstrengungen der Gesetzgeber, im Nachhaltigkeitsbereich relevante Standards und Transparenzvorgaben für ein nachhaltiges Finanzwesen zu schaffen.

# Mitarbeitende

**Engagierte und exzellente Mitarbeitende sind eine Grundvoraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens. Die LLB-Gruppe legt deshalb besonderen Wert auf eine attraktive und moderne Arbeitsumgebung. Wir bieten eine starke Unternehmenskultur, interessante Aufgaben, hohes Entwicklungspotenzial sowie viele Möglichkeiten zur Mitgestaltung unserer gemeinsamen Zukunft.**

## Die LLB als Arbeitgeberin

Ende Dezember 2021 zählte die LLB-Gruppe 1'229 Mitarbeitende (2020: 1'225), welche zusammen 1'056 Vollzeitstellen (2020: 1'064) besetzten. Damit zählt die LLB zu den grössten Arbeitgebern in Liechtenstein.

## Gute Verankerung in der Region

Wir sind sehr darauf bedacht, dass unsere Führungskräfte wissen, wie unsere Kunden denken und was sie beschäftigt. Daher sind nahezu 100 Prozent der Führungskräfte und der überwiegende Teil der Mitarbeitenden an den Hauptgeschäftsstandorten in der jeweiligen Region verwurzelt. Dadurch zeigen sie eine starke Bindung zum Unternehmen sowie ein hohes Mass an Integrität. Ausserdem sind sie so längerfristig orientiert, was von den Kunden sehr geschätzt wird.

Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, setzt die LLB auch auf Pendler, die täglich aus der Ostschweiz (2021: 287) und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg (2021: 93) nach Liechtenstein kommen. Das macht die LLB zu einem wichtigen regionalen Arbeitgeber im Rheintal. Die Bank Linth rekrutiert nahezu alle ihre Fachkräfte in den Schweizer Regionen Zürichsee, Sarganserland und Winterthur.

## Kommunikation mit den Mitarbeitenden

Eine klare, konsistente und transparente Ansprache der Mitarbeitenden ist für eine erfolgreiche Unternehmensführung unerlässlich. Das gilt umso mehr in Krisensituationen wie der Coronapandemie, die auch 2021 weite Teile des Betriebsalltags mitbestimmt hat. Daher war die interne Kommunikation im Berichtsjahr einmal mehr von grösster Relevanz.

Über die gesamte Gruppe hinweg haben wir die Mitarbeitenden – abgestimmt auf die jeweilige Gesellschaft – über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten, so etwa durch News-Beiträge im Intranet. Der Group CEO hat zudem in regelmässigen Videobotschaften über Projekte und Neuerungen berichtet. Die LLB (Österreich) AG hat ebenfalls Videobotschaften der Vorstandsmitglieder veröffentlicht. Mitarbeiterinformationen der Bank Linth wurden, wenn sie nicht physisch durchgeführt werden konnten, virtuell abgehalten.

Schwerpunkt der internen Kommunikation war auch 2021 die alljährlich stattfindende gruppenweite Informationsveranstaltung Group Forum. Dabei hat die Gruppenleitung die neue Unternehmensstrategie ACT-26 vorgestellt. Die Veranstaltung hat an drei Unternehmensstandorten gleichzeitig stattgefunden: in Wien, Uznach und Vaduz. Die Mitarbeitenden konnten entweder physisch oder digital teilnehmen.

Entscheidendes Instrument für die interne Kommunikation ist das LLB Intranet. Mit der im Berichtsjahr abgeschlossenen Erneuerung unserer gruppenweiten, internen Kommunikationsplattform können wir nun noch zielgenauer mit den Mitarbeitenden in Kontakt treten. Zudem bietet das modernisierte Intranet auch verschiedene Kollaborationstools, wie beispielsweise die Kommentarfunktion. Diese Tools ermöglichen – ähnlich wie in sozialen Plattformen – einen interaktiven Dialog untereinander.

### Attraktives Arbeitsumfeld

Damit wir uns im Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden aktiv positionieren können, setzen wir laufend Massnahmen, die das Arbeitsumfeld verbessern. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Bereiche betriebliche Gesundheitsförderung, Erhöhung der Arbeitsplatzqualität sowie Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort.

### Flexible Arbeitsumgebung

Mobiles Arbeiten steht bei Stellensuchenden mittlerweile mit ganz oben auf der Prioritätenliste. Die LLB-Gruppe hat dieser Entwicklung bereits in den vergangenen Jahren Rechnung getragen und die Homeoffice-Kapazitäten ausgebaut. Die Coronapandemie hat diesen Prozess stark beschleunigt. Seit Herbst 2020 haben nahezu alle Beschäftigten die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Im Berichtsjahr wurde ein modernes Homeoffice-Reglement für die Post-Corona-Zeit erstellt. Dieses sieht vor, dass Mitarbeitende, deren Tätigkeit es zulässt und bei denen es die rechtlichen Rahmenbedingungen erlauben, 40 Prozent ihres Pensums von zu Hause aus erledigen können. Die getroffenen Massnahmen stehen im Einklang mit dem starken Bekenntnis zur Nachhaltigkeit, wie es in der neuen Unternehmensstrategie definiert ist: Denn weniger Tage im Büro reduzieren den Pendlerverkehr.

### Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation

Eine weitgehend reibungslose Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zeichnet einen attraktiven Arbeitgeber aus. In den letzten Jahren haben wir daher unsere Projekte zur höheren Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort vorangetrieben. Für die meisten Beschäftigten gilt das Modell der Vertrauensarbeitszeit. Dabei bestimmen sie in Absprache mit der Führungskraft die genaue Ausgestaltung der Arbeitszeit und den Umgang mit unterschiedlich hoher Auslastung. Eine Reduktion des Pensums ist in Absprache mit den Vorgesetzten ebenfalls möglich, und zwar auch in Führungspositionen.

Zudem können die Mitarbeitenden ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufstocken, wenn sie auf einen entsprechenden Teil des Lohns verzichten. Dieses Angebot zum «Freizeit-Kauf» wird sehr geschätzt: Im Berichtsjahr haben 105 Mitarbeitende (2020: 106) insgesamt 745 Tage (2020: 745) zusätzliche Freizeit gekauft.

Besonders für Mütter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation ein wichtiges Kriterium bei der Wahl ihres Arbeitgebers. Um Frauen nach der Geburt eines Kindes den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, haben wir ein spezielles Programm lanciert. So kann etwa im ersten Jahr das Pensum auf 60 Prozent angepasst werden, wenn ein gegenseitiges Commitment zu einer anschliessenden 80-Prozent-Anstellung besteht. Ausserdem werden immer wieder erfolgreich individuelle Abmachungen für eine längere Pause nach der Geburt oder für kleinere Pensum getroffen (siehe auch Abschnitt «Familienfreundliches Unternehmen»).

Gleichzeitig unterstützen wir den Vaterschaftsurlaub und ermöglichen unseren Mitarbeitenden Pflegeurlaube, um in Notsituationen für die Angehörigen da zu sein. Die Kindertagesstätte «Villa Wirbelwind» in Vaduz, die in Kooperation mit dem Liechtensteinischen Bankenverband entstanden ist, steht Kindern aller Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken offen.

Langjährige Mitarbeitende werden mit einem Sabbatical belohnt. 45 Mitarbeitende (2020: 49) mit Dienstjubiläen von zehn, zwanzig, dreissig oder vierzig Jahren bezogen 2021 jeweils eine Auszeit von bis zu vier Wochen.

### Familienfreundliches Unternehmen

Die LLB AG ist von der liechtensteinischen Regierung mit dem Anerkennungspreis «Familienfreundliches Unternehmen 2021» ausgezeichnet worden.



(Quelle: Regierung Liechtenstein)

Mehr als fünfzig inländische Unternehmen hatten ihre Bewerbung eingereicht und wurden hinsichtlich ihres Engagements für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben geprüft und bewertet. Im Vorfeld fand eine unternehmensinterne Mitarbeiterbefragung statt, welche für die LLB folgende Ergebnisse brachte:

- ♦ Unseren Mitarbeitenden ist ein familienfreundliches Umfeld sehr wichtig.
- ♦ Im Vergleich zum Benchmark kommen unsere Beschäftigten überdurchschnittlich gerne zur Arbeit und sind mit den Rahmenbedingungen zufriedener. Zudem werden bezüglich Weiterbildung und beruflicher Entwicklung mehr Programme angeboten als in anderen Unternehmen, die ebenfalls an der Umfrage teilnahmen.
- ♦ Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für Eltern und pflegende Angehörige sehr wichtig und herausfordernd.

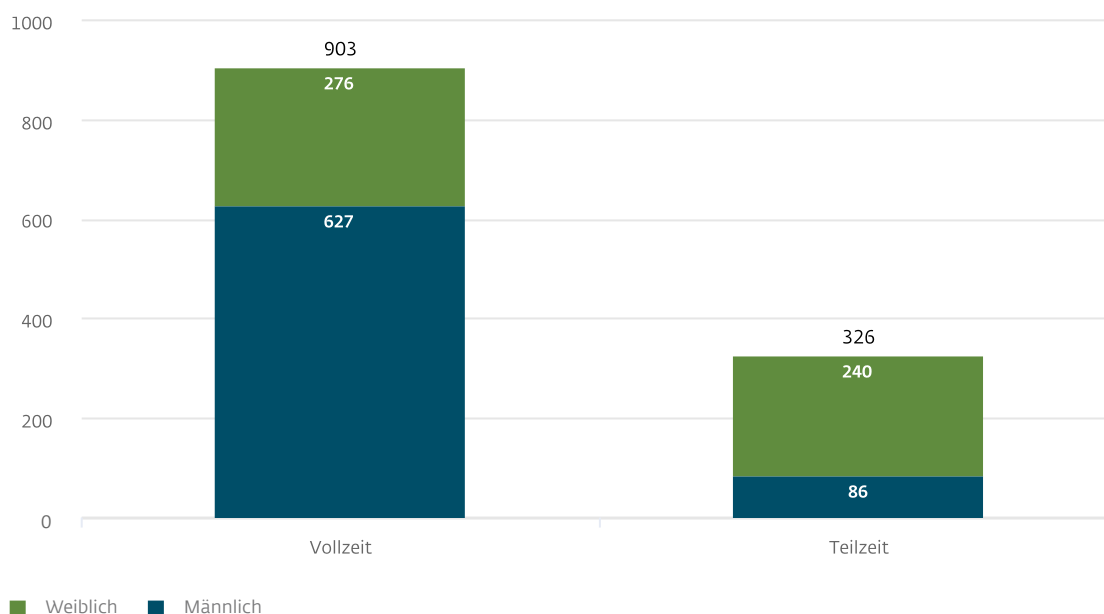
Alle diese Themen spielen in unserer neuen HR-Strategie eine zentrale Rolle. Die Ausarbeitung der entsprechenden Ziele und Massnahmen läuft bereits.

### **Faire und leistungsorientierte Vergütung**

Die LLB-Gruppe bietet ihren Mitarbeitenden attraktive Bedingungen. 2021 wendete sie für Gehälter und Sozialleistungen CHF 190.0 Mio. (2020: CHF 181.0 Mio.) auf.

Wir verfügen über ein modernes Vergütungssystem, das für die Bankenbranche Modellcharakter hat. Dieses beinhaltet für die Mehrheit der Mitarbeitenden einen variablen Entlohnungsteil. Eine faire Vergütung, die Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich anerkennt, ist uns ein grosses Anliegen. Frauen und Männer erhalten bei gleicher Position und Leistung dieselbe Gehaltseinstufung. 2020 hat die LLB-Gruppe gemeinsam mit der Universität St. Gallen (HSG) die Lohngerechtigkeit zwischen Mann und Frau untersucht. Das im Berichtsjahr vorgelegte Ergebnis bestätigt, dass bei der LLB keine statistisch relevante Benachteiligung von Frauen stattfindet. Darauf basierend erhielt die Liechtensteinische Landesbank das Zertifikat «We pay fair» und damit die höchstmögliche Auszeichnung. Die Bank Linth erfüllt mit ihrer Lohndifferenz ebenfalls den gesetzlichen Rahmen.

### Aufteilung nach Beschäftigungsart <sup>1</sup>



<sup>1</sup> inklusive Festangestellte und befristete Angestellte

Um die Leistung des Managements sorgfältig und objektiv einzuschätzen, haben wir uns 2013 für die Einführung des «Market Adjusted Performance Indicator», kurz MAPI, entschieden (siehe Kapitel «Vergütungsbericht»). Das Modell wurde in Zusammenarbeit mit der FehrAdvice & Partners AG, Zürich, entwickelt und basiert auf den verhaltensökonomischen Forschungsergebnissen von Professor Ernst Fehr von der Universität Zürich.

### Hohe Mitarbeiterzufriedenheit

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist ein Indikator dafür, ob es gelingt, motivierte und leistungsstarke Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. Um zu beleuchten, wo wir diesbezüglich stehen, führen wir bei den Unternehmen der LLB-Gruppe regelmässig umfassende Mitarbeiterbefragungen durch. Bei der letzten Befragung von 2020 erzielten wir hinsichtlich der Hauptkriterien «Commitment», «Zufriedenheit» und «Beurteilung des Unternehmens als Arbeitgeber» wiederum sehr gute Ergebnisse. Die LLB AG und die Bank Linth wurden daraufhin mit dem «Swiss Arbeitgeber Award» geehrt. Die nächste Befragung erfolgt voraussichtlich 2023.

### Initiative für Mitarbeitende 50+

Der Berufsalltag ist geprägt von rasanten digitalen Entwicklungen und steigender Komplexität, wodurch die Stellenprofile anspruchsvoller werden. Motiviert und à jour zu bleiben, ist eine Herausforderung – vor allem für Menschen, die schon lange im Berufsleben stehen. Am Standort Liechtenstein sind 28 Prozent der Mitarbeitenden über fünfzig Jahre alt. Damit diese fit für die Arbeitswelt der Zukunft bleiben, stellen wir ein spezielles Programm zur Verfügung. Dieses beinhaltet unter anderem Angebote zur Stärkung der Persönlichkeits-, Fach- und Methodenkompetenz. Die für 2021 geplanten Schulungen und Workshops mussten aufgrund der coronabedingten Einschränkungen erneut abgesagt werden. Sobald es die Situation erlaubt, finden solche aber wieder statt. Unsere Angebote «Finanzielle Standortbestimmung zum 50. Geburtstag» und «Periodische Standortgespräche 56+» werden rege genutzt und sehr wertgeschätzt. Neu ins Programm aufgenommen wurde 2021 der Lehrgang «Skills 4.0» eines renommierten Schweizer Kompetenzzentrums für zukunftsgerichtetes Lernen; dieser deckt explizit den Weiterbildungsbedarf der Personengruppe 50+ ab.

### Gesundheit und Sicherheit

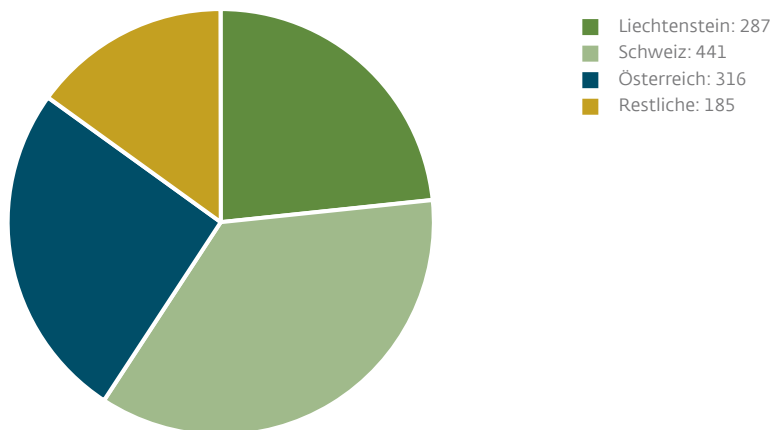
Mit dem im Jahr 2020 erlangten Label «Friendly Work Space» von Gesundheitsförderung Schweiz sind wir in diesem Bereich in der Königsklasse angekommen. Diesem Initialerfolg liessen wir 2021 Taten folgen. Neben unserem sehr breiten gesundheitsorientierten Angebot, das die Basis für diese



Auszeichnung bildete, haben wir uns im Berichtsjahr sowohl der Weiterentwicklung von prozessualen Themen als auch der mentalen Fitness gewidmet. Zudem fanden Pilotveranstaltungen zu Themen wie «Gesundes Führen» für Vorgesetzte und «Stressfit» für Mitarbeitende statt. Die sehr guten Rückmeldungen sind die Grundlage für ein breiteres Ausrollen dieser Schulungen in den kommenden Jahren.

Mit diesen und weiteren Massnahmen wollen wir die Absenzenquote, welche die Zahl der Unfall- und Langzeitkrankheitsfälle abbildet, senken. Im Berichtsjahr konnten wir unsere Vorgabe von maximal 2.5 Prozent wiederum einhalten. 2021 haben wir 143 (2020: 133) Absenzen registriert, was einer Quote von 1.9 Prozent (2020: 1.5 %) entspricht.

### Aufteilung nach Nationalität <sup>1</sup>



<sup>1</sup> inklusive Festangestellte und befristete Angestellte

### Unterstützung in schwierigen Phasen

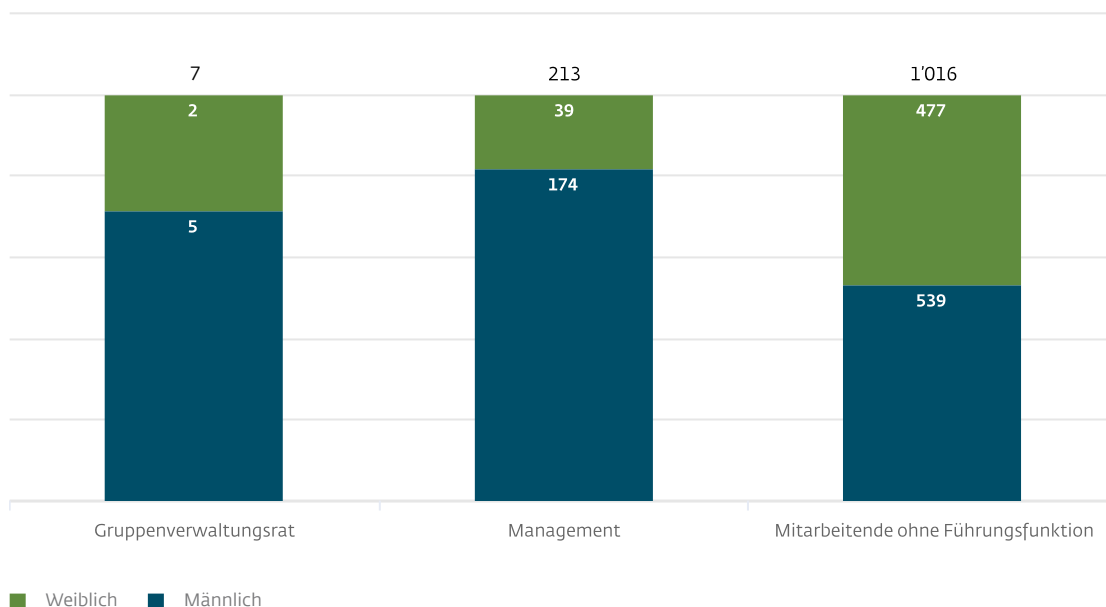
Unser Ziel ist es, Kurz- und Langzeitabsenzen zu vermindern und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Psychische Belastungen haben oft physische Gebrechen zur Folge und umgekehrt. Unsere Mitarbeitenden können daher in schwierigen Berufs- oder Lebenssituationen anonym und kostenfrei psychologische Beratung in Anspruch nehmen. Wir bieten zudem Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Langzeitabsenzen sowie bei schweren gesundheitlichen Problemen. Durch diese Investition in praxisorientierte Hilfe wird die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Unternehmen erhalten oder wiederhergestellt.

### Diversität der Mitarbeitenden und Führungskräfte

Leistungsfähigkeit und Innovation sind entscheidende Treiber des Unternehmenserfolgs. Studien zeigen, dass besonders vielfältige Teams in der Lage sind, Abläufe und Denkmuster zu hinterfragen sowie innovative Ideen zu entwickeln und voranzubringen. Deshalb bekennt sich die LLB-Gruppe seit Jahren zur Diversität bei ihren Mitarbeitenden und auf allen Führungsebenen.

2021 besaßen 23 Prozent unserer Mitarbeitenden die liechtensteinische, 36 Prozent die schweizerische und 26 Prozent die österreichische Staatsbürgerschaft. Insgesamt sind bei der LLB-Gruppe Menschen aus 38 Nationen beschäftigt. Wir achten darauf, dass sich unser Kundenstamm in den Mitarbeitenden widerspiegelt. Dies gilt auch für unsere traditionellen grenzüberschreitenden Märkte Deutschland und übriges Westeuropa, ebenso wie für unsere Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten.

### Aufteilung nach Geschlecht <sup>1</sup>



<sup>1</sup> inklusive Festangestellte und befristete Angestellte

Der Frauenanteil ist in der LLB-Gruppe mit 43 Prozent relativ hoch, in Führungspositionen sind Frauen jedoch noch unterrepräsentiert. Seit 2016 gehört erstmals eine Frau der Gruppenleitung an (siehe Kapitel «Corporate Governance»).

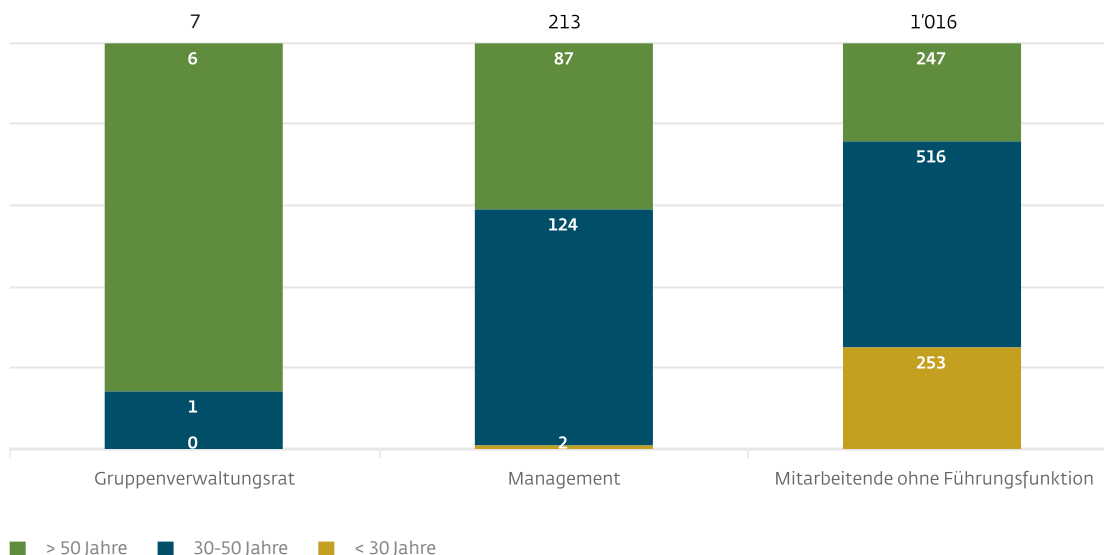
Frauen in Managementpositionen:

- ♦ Executive Management: 4 Männer, 1 Frau
- ♦ Senior Management: 25 Männer, 1 Frau

Der Verwaltungsrat der börsenkotierten LLB zeichnet sich bereits seit 2014 durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Dieser lag Ende 2021 mit zwei Frauen von sieben Mitgliedern bei knapp einem Drittel (29 Prozent) (siehe Kapitel «Corporate Governance»).

Den «Potential Pools», aus denen unter anderem intern zukünftige Führungskräfte rekrutiert werden, sind 91 Personen zugeordnet; davon sind 27 weiblich.

### Aufteilung nach Alter <sup>1</sup>



<sup>1</sup> inklusive Festangestellte und befristete Angestellte

### Ausbildung als Grundpfeiler des Unternehmenserfolgs

Aus- und Weiterbildung sind für die LLB-Gruppe wichtige Instrumente zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. 2021 haben wir insgesamt CHF 1.5 Mio. (2020: CHF 1.4 Mio.) investiert, um Führungskräfte, Talente und Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Dadurch konnten wir im Berichtsjahr 76 Prozent (2020: 63 %) der frei werdenden Führungspositionen intern besetzen. Im Projekt «Laufbahnplanung» wurden in einem systemgestützten Prozess mit den entwicklungswilligen Mitarbeitenden mithilfe von kompetenzorientierten Jobprofilen deren Veränderungsabsichten und -perspektiven besprochen.

### Digitales Lernen

Im Zeitalter der Digitalisierung findet auch das Lernen immer häufiger online statt. Digitale Lernformate bieten neue Möglichkeiten des Wissenserwerbs. So finden mittlerweile viele unserer internen Weiterbildungsangebote in Form von Webinaren statt.

Seit 2021 hat jeder Mitarbeitende der LLB-Gruppe Zugriff auf das gesamte E-Learning-Angebot von LinkedIn. LinkedIn Learning stellt Expertenurse aus der Praxis zur Verfügung, mit denen Kompetenzen erlangt beziehungsweise gezielt erweitert werden können. Ein zusätzlicher Vorteil liegt in der grossen Flexibilität. Mitarbeitende können zeit- und ortsunabhängig, ganz nach ihren individuellen Bedürfnissen, lernen. LinkedIn Learning ist deshalb auch ein wesentlicher Bestandteil unserer gruppeninternen Führungskräfteausbildung.

### Kundenberater-Zertifizierung

Mit der verpflichtenden SAQ-Kundenberater-Zertifizierung stellen wir langfristig die herausragende Beratungskompetenz der LLB-Gruppe nach einheitlichen Qualitätskriterien sicher. 2021 konnten alle Mitarbeitenden mit Kundenkontakt ohne Zertifikat die Qualifizierung nach den Standards der SAQ durchlaufen. Der Re-Zertifizierungskatalog wurde sowohl im Online- wie auch im Präsenzformat mit neuen Schulungsthemen erweitert. Alle Mitarbeitenden mit einer 2021 anfallenden Re-Zertifizierung konnten ihr SAQ-Zertifikat um drei Jahre verlängern. Die SAQ-Zertifizierung erfüllt die regulatorischen Anforderungen, die sich aus der europäischen Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID II) und dem schweizerischen Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) ergeben. 2021 haben wir CHF 198'000 (2020: CHF 176'000) in Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ) investiert. Dabei entfallen CHF 132'000 auf die Erstzertifizierung und CHF 66'000 auf die Re-Zertifizierung.

### **Führungskräfteentwicklung**

Für den Erfolg einer Strategie braucht es ein vertieftes Verständnis für die Ziele und Intentionen sowie für die Unternehmenskultur. Genauso wichtig ist jedoch die eigene Haltung gegenüber den anstehenden Veränderungen. Kurz nach der Lancierung der neuen Unternehmensstrategie ACT-26 hat die LLB-Gruppe deshalb im Herbst 2021 das Training «Zum Erfolg führen» (ZEF III) gestartet. Durch dieses wird das Kaderpersonal zur inhaltlichen Strategiearbeit und zur Umsetzung in ihren Teams befähigt.

### **Berufsbildung**

Die Liechtensteinische Landesbank ist eines der grössten Ausbildungsunternehmen in Liechtenstein. Im Berichtsjahr hat die LLB-Gruppe insgesamt 34 Lernende (2020: 30) in den Fachbereichen IT und Kaufmann / -frau ausgebildet. Die jungen Erwachsenen profitieren dabei von einer hochwertigen dualen Ausbildung. Die klassische Berufslehre ist der Hauptpfeiler unserer Nachwuchsförderung. Die Vermittlung eines breiten Wissens sehen wir als zentrale Aufgabe, gerade auch um Jugendlichen über die Berufsmaturität den Zugang zu Fachhochschulen oder Universitäten offenzuhalten.

### **Bachelor-, Werkstudenten- und Masterprogramme**

Die LLB-Gruppe legt auch auf Hochschulabsolventen einen starken Fokus. Dabei stehen den Kandidaten drei Programme zur Verfügung:

- ♦ ein praxisorientierter Direkteinstieg für Bachelorabsolventen (2021: 8 Teilnehmende)
- ♦ ein Werkstudentenprogramm für Masterstudierende in der Abschlussphase des Studiums (2021: 4 Teilnehmende)
- ♦ ein Traineeprogramm für Masterabsolventen (2021: 4 Teilnehmende) in den Bereichen General & Relationship Management

Die Teilnehmenden dieser drei Programme sind im Kontakt mit dem Topmanagement, werden von Anfang an in den Geschäftsalltag einbezogen und profitieren vom umfassenden Aufgabenspektrum einer Universalbank. Wenn sie mit Leistung und Engagement überzeugen, werden sie für eine Festanstellung vorgeschlagen.

Die LLB-Gruppe hat nach wie vor einen hohen Bedarf an Mitarbeitenden mit höherer Bildung. Zur Profilierung als attraktiver Arbeitgeber präsentieren wir uns deshalb regelmässig im Rahmen von physisch durchgeführten Veranstaltungen beziehungsweise Online Events an den Universitäten Liechtenstein und St. Gallen sowie an der Fachhochschule St. Gallen und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur. Dies zeigt Wirkung: Das Ausbildungsniveau bei den neu eintretenden Mitarbeitenden und Führungskräften ist in den letzten Jahren signifikant gestiegen. Ende 2021 besaßen 62 Prozent der neu rekrutierten Mitarbeitenden einen Abschluss einer Universität oder Fachhochschule oder verfügten über eine höhere Berufsbildung.

### **Erfolgsmessung in der Personalentwicklung**

Zur systematischen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und des internen Fachkräftepools hat die LLB-Gruppe in den vergangenen Jahren verschiedene Prozesse etabliert. Mittels regelmässiger Beurteilung in den Bereichen Leistung und Entwicklungspotenzial sowie des strategischen Personalbedarfs innerhalb der Gruppe können konkrete Massnahmenpläne für alle Mitarbeitenden festgelegt und umgesetzt werden. So gibt es unter anderem sogenannte «Potential Pools». 2021 wurden 87 Personen, das sind 8.9 Prozent der Mitarbeitenden (2020: 91 Personen; 10.3 %), einem der insgesamt fünf Pools zugeordnet.

### **Digitalisierung im Personalmanagement**

Die LLB-Gruppe verfügt seit einigen Jahren über ein digitales Portal, das Mitarbeitenden und Führungskräften eine einheitliche Plattform für unterschiedliche HR-Anwendungen bietet, wie beispielweise Tools für das Learning Management oder das Onboarding neuer Mitarbeitenden. Ausserdem haben wir damit zwei führungsintensive Prozesse (Performance Management und People Development) systemunterstützt automatisiert, was die Erfolgsmessung sowie die Mitarbeiterentwicklung verbessert und erleichtert. Das HR-Portal ermöglicht es den Mitarbeitenden auch, sich mittels einer Kollaborationsplattform intern noch stärker zu vernetzen.

In der Rekrutierung bauen wir den Einsatz von digitalen Tools ebenfalls aus. Im Fokus steht dabei die Mitarbeitergewinnung über unsere Social-Media-Kanäle LinkedIn, Instagram und Xing.

### Arbeitnehmervertretung

Als fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns wichtig, dass die Mitarbeitenden auch bei Problemen innerhalb des Betriebes eine Anlaufstelle haben, die ihre Interessen gegenüber der Gruppenleitung vertritt. Die Arbeitnehmervertretung (ANV) des LLB-Stammhauses steht mit der Gruppenleitung in regelmässigem Dialog. Sie hat ein Mitspracherecht bei verschiedenen Themen, wie etwa der Personalvorsorge, Rationalisierungsprojekten oder Massnahmen zum Personalabbau. Ausserdem vertritt sie die Sicht der Mitarbeitenden in verschiedenen Arbeitsgruppen, wie beispielsweise der Mobilitätskommission oder der Kommission für Arbeitsatmosphäre und Gesundheit. Die Gruppenleitung ist verpflichtet, die ANV über alle für die Mitarbeitenden relevanten Belange zu informieren. Diese Aufgabe nehmen quartalsweise der Group CEO und der Leiter Group HR wahr.

### Personalvorsorgestiftung

Im Berichtsjahr waren 730 der Mitarbeitenden unserer Unternehmensgruppe, die in Liechtenstein tätig sind, bei der autonomen Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität versichert. Die Vorsorgeeinrichtung bietet in einem Beitragsprimat drei attraktive Sparpläne an, die über das Gesetz (BPVG) hinausgehen. Zudem beteiligt sich die LLB als Arbeitgeberin zu zwei Dritteln an der Finanzierung.

Dank der guten Anlagerendite konnten die Altersguthaben der Versicherten per Ende Jahr mit 4.0 Prozent verzinst werden. Gleichzeitig hat der Stiftungsrat zur Sicherung der Vorsorgeleistungen die Umstellung von Perioden- auf Generationentafeln BVG2020 mit einem technischen Zinssatz von 1.50 Prozent beschlossen. In den Generationentafeln ist die erwartete Zunahme der Lebenserwartung direkt im Tarif eingerechnet. Mit der Umstellung erübrigt sich die bisherige Rückstellung «Zunahme Lebenserwartung» und die künftige Sollrendite auf dem Vorsorgekapital der Rentenbeziehenden reduziert sich entsprechend. Der Nachteil sind die steigenden Pensionierungsverluste als Folge des zu hohen Umwandlungssatzes. Diese bewegen sich aber in einem vertretbaren Rahmen, sodass der Umwandlungssatz nicht weiter reduziert werden muss.

Der Deckungsgrad stieg per Ende 2021 auf 113.3 Prozent (2020: 110.5 %). Die Wertschwankungsreserve betrug CHF 46.7 Mio. (2020: CHF 34.3 Mio.) und erreichte damit rund drei Viertel ihres Zielwerts. Dieser wurde aufgrund der 2020 beschlossenen Anpassung der Anlagestrategie von 116.0 Prozent auf 118.0 Prozent erhöht.

Mit all diesen Massnahmen wird die finanzielle Widerstandskraft der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank weiter gestärkt.

## Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
<b>Mitarbeitende</b>					
Anzahl Mitarbeitende (teilzeitbereinigt)	1'056	1'064	1'077	1'086	867
Vollzeitbeschäftigte	903	918	930	953	769
davon Lernende	27	30	34	33	36
davon Young Talents <sup>1</sup>	17	10	9	13	4
Teilzeitbeschäftigte	326	307	304	280	218
<b>Mitarbeiterbindung</b>					
Fluktuationsrate in Prozent	14.5	11.5	12.0	10.9	11.0
Durchschnittliches Dienstalter in Jahren	9	9	9	9	10
Durchschnittliches Lebensalter in Jahren	41	41	41	41	40
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>					
Anzahl Nationen	38	36	38	38	36
Anteil Frauen in Prozent	42	43	42	43	43
<b>Aus- und Weiterbildung</b>					
Ausbildungskosten in Tausend CHF	1'500	1'400	1'655	1'802	1'384
davon SAQ-Zertifizierungskosten in Tausend CHF	198	176	318	410	244

<sup>1</sup> Inbegriffen sind hier alle Werkstudenten im Masterstudium, Trainees mit Masterabschluss sowie Direkteinsteiger mit Bachelorabschluss. Young Talents haben befristete Anstellungsverträge.

# Betrieblicher Umwelt- und Klimaschutz

Als verantwortungsvoll agierendes Unternehmen ist es uns wichtig, einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz sowie zur Schonung natürlicher Ressourcen zu leisten. Mit unserer neuen Unternehmensstrategie ACT-26 haben wir uns das Ziel gesetzt, in diesem Bereich eine Vorreiterrolle einzunehmen. Seit 2021 ist die LLB-Gruppe in ihrem Bankbetrieb klimaneutral. Diesen Weg werden wir konsequent weiterverfolgen. Bis 2040 wollen wir die vollständige Klimaneutralität erreichen.

## Transparente Berichterstattung

Als LLB-Gruppe haben wir uns einer offenen und transparenten Berichterstattung verschrieben. Im Jahr 2021 sind wir daher über die regulatorischen Anforderungen hinausgegangen und haben durch Messung der Scopes 1, 2 und 3<sup>1</sup> (exklusive Bankprodukte sowie Eigenanlagen) alle materiellen Emissionsfaktoren unseres Bankbetriebs ermittelt. Mit diesem Vorgehen werden deutlich mehr Emissionsquellen aufgezeigt und vergleichbar gemacht.

Da für Trendanalysen sowie die Ableitung von Zielen und Massnahmen Vergleichsdaten notwendig sind, wurden die Jahre 2019 und 2020 nochmals berechnet. Vor allem der Ausweis für 2019, das in Bezug auf den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck letzte repräsentative Geschäftsjahr vor der Coronapandemie, die zahlreiche Einschränkungen mit sich brachte, scheint wichtig.

Über die in diesem Bericht fehlenden Scope-3-Emissionen aus Bankprodukten und Eigenanlagen werden wir in unserem neuen TCFD-Bericht informieren, der sich an den international anerkannten Standards der Task Force on Climate-related Financial Disclosures orientiert und voraussichtlich im Sommer 2022 erstmals veröffentlicht wird.

<sup>1</sup> Emissionen werden in sogenannte Scopes eingeteilt: Scope 1 umfasst alle direkt durch Verbrennung verursachten Emissionen. Scope 2 umfasst die mit eingekaufter Energie verursachten Emissionen (Elektrizität, Fernwärme). Scope 3 umfasst Emissionen, die durch erworbene Vorleistungen und Dienstleistungen Dritter verursacht werden.

## Entwicklung des CO<sub>2</sub>-Ausstosses

Im Vergleich zum Jahr 2019 hat sich der CO<sub>2</sub>-Ausstoss 2020 und 2021 deutlich verringert: Er sank von 5'843.8 t / CO<sub>2</sub> auf 3'319.1 t / CO<sub>2</sub> (2020) beziehungsweise 3'042.2 t / CO<sub>2</sub> (2021). Diese Entwicklung ist vor allem auf Einmaleffekte infolge der Covid-19-Pandemie zurückzuführen. So haben sich etwa die durch Mobilität (Pendlerverkehr und Geschäftsreisen) verursachten Emissionen im Vergleichszeitraum mehr als halbiert. Demgegenüber fielen zusätzliche Emissionen aufgrund der Ausstattung von Homeoffice-Arbeitsplätzen in den Jahren 2020 und 2021 kaum ins Gewicht (siehe [Tabelle](#)).

## CO<sub>2</sub>-Fussabdruck innerhalb der LLB-Gruppe

Die überwiegende Mehrheit unserer Emissionen entfiel im Vorcoronajahr 2019 mit 75 Prozent auf die LLB AG und deren Tochtergesellschaften in Liechtenstein, während sich die LLB (Österreich) und die Bank Linth die restlichen 25 Prozent annähernd teilten. Erwartungsgemäss überstiegen 2019 die Scope-3-Emissionen auch ohne Produkte und Eigenanlagen den CO<sub>2</sub>-Ausstoss, erzeugt durch die in Scope 1 und 2 erfassten Emissionen, um ein Vielfaches.

### Hauptverursacher des CO<sub>2</sub>-Ausstosses

Grösster Emissionstreiber des Bankbetriebs innerhalb der LLB-Gruppe ist die Mobilität. 2019 war sie für rund drei Viertel des gesamten CO<sub>2</sub>-Ausstosses verantwortlich. Jeweils rund die Hälfte davon entfiel auf den Pendlerverkehr durch Mitarbeitende beziehungsweise auf Geschäftsreisen. Dieser Trend war auch in den beiden Coronajahren gut erkennbar.

Innerhalb der einzelnen Business Units gibt es diesbezüglich ein deutliches Gefälle. Während bei der LLB AG und deren Tochtergesellschaften in Liechtenstein pro Mitarbeitenden (FTE) durchschnittlich 6.6 t / CO<sub>2</sub> anfallen, sind es bei der Bank Linth und der LLB (Österreich) erheblich weniger, nämlich 3.6 t / CO<sub>2</sub> beziehungsweise 3.5 t / CO<sub>2</sub>. 2020 und 2021 waren die Emissionen aufgrund der erwähnten Einmaleffekte merklich tiefer, die unterschiedliche Emissionsverteilung blieb aber bestehen. Gründe dafür sind die längeren Pendlerdistanzen nach Liechtenstein, die Mitarbeitende aus den Nachbarländern oftmals mit dem eigenen Motorfahrzeug zurücklegen, sowie die vermehrten Dienstreiseaktivitäten in der Gruppenzentrale.



Jürgen Zeitelberger, Nachhaltigkeitsbeauftragter der LLB-Gruppe

«Die Coronapandemie hatte auch Einfluss auf unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz. Weil viele Pendler im Homeoffice waren, hat sich auch die durch Mobilität verursachte Emission deutlich verringert. Mit der Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien konnten wir unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoss zusätzlich positiv beeinflussen.»

### Bereits gesetzte Massnahmen

Die LLB-Gruppe hat sich im Rahmen der neuen Unternehmensstrategie ACT-26 erstmals zu quantitativen Zielen im Einklang mit den Pariser Klimazielen bekannt und eine profunde Analyse des Klimafussabdrucks durchgeführt. Ungeachtet dessen konnten schon in den Vorjahren spürbare Massnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion umgesetzt werden. Diese betreffen unter anderem die Mitarbeitermobilität sowie unsere Gebäudebewirtschaftung.

### Betriebliches Mobilitätsmanagement

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, die durch den Geschäfts- und Pendlerverkehr verursachte Umweltbelastung möglichst tief zu halten. Daher motivieren wir unsere Mitarbeitenden mit einem Anreizsystem, den Arbeitsweg per ÖV oder Langsamverkehr zurückzulegen oder Fahrgemeinschaften zu bilden. So bezahlen wir einerseits Zuschüsse an Abos für die öffentlichen Verkehrsmittel und leisten Parkplatzverzichtsprämien. Im Gegenzug erheben wir Parkplatzgebühren, die in vier Preisklassen gestaffelt und abhängig von der Länge des Arbeitsweges sind. Den Langsamverkehr fördern wir, indem wir Garderobenräume und Duschen mit Handtuchservice sowie Dienstfahrräder an unseren Standorten zur Verfügung stellen. Ausserdem unterstützen wir den Kauf von Fahrradhelmen mit CHF 50 und motivieren unsere Mitarbeitenden, an der Aktion des Verkehrs-Clubs Liechtenstein (VCL) «Radfahren für Ihre Gesundheit» und an jener der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer «Mit dem Rad zur Arbeit» teilzunehmen.

Diese Massnahmen zeigen Wirkung: Mittlerweile kommen 355 (2020: 295) aller Mitarbeitenden in Liechtenstein mit dem Bus, zu Fuss oder mit dem Fahrrad zur Arbeit; das entspricht einem Anteil von



48 Prozent. An sechs Standorten in Liechtenstein haben wir insgesamt neun Elektroladestationen installiert. Diese stehen in erster Linie unseren Mitarbeitenden zur Verfügung, können aber auch von unseren Kunden genutzt werden.



Bereits in den letzten Jahren wurden zahlreiche Massnahmen gesetzt, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen innerhalb der LLB-Gruppe zu reduzieren. So nutzt die LLB-Gruppe, wenn immer möglich regenerative Energiequellen. Auch Projekte zur Eigenproduktion von Strom sind geplant. Zudem liegt grosses Augenmerk auf der Steigerung der Energieeffizienz und dem sparsamen Umgang mit Ressourcen.

### **Klimabewusste Stromversorgung**

Die Organisationseinheit Facility Management identifiziert Energiesparpotenziale und evaluiert die Wirkung von Effizienzmassnahmen. Durch Renovationen und Umbauten verbessern wir kontinuierlich die Energiebilanz unserer Liegenschaften. Im Oktober 2020 wurde der Strombezug für alle Liegenschaften der LLB-Gruppe in Liechtenstein auf zertifizierten Wasserstrom umgestellt. Dadurch konnten wir beim Stromverbrauch den CO<sub>2</sub>-Ausstoss bis Ende 2021 um über 60 Prozent verringern. Die LLB (Österreich) hat per 1. Januar 2021 vollkommen zu Ökostrom gewechselt, womit unter anderem die Scope-2-Emissionen um über 70 Prozent gesenkt wurden.

### **Klimaneutrale Bank**

Seit dem Berichtsjahr ist die LLB-Gruppe in ihrem Bankbetrieb durch die Schweizer Stiftung myclimate als klimaneutral zertifiziert. Dies wird in einem ersten Schritt vor allem durch den Kauf von Klimazertifikaten erreicht. Mit diesen werden ausschliesslich umweltschutzbasierte Projekte, welche Kohlendioxid aus der Atmosphäre aufnehmen – sogenannte Carbon-Removal-Projekte – finanziert (siehe Kapitel «[Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt](#)»). Parallel dazu werden wir 2022 und in den folgenden Jahren zusätzliche Massnahmen setzen, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen innerhalb der LLB-Gruppe weiter zu reduzieren.

## Energieverbrauch und Treibhausgas-Emission LLB-Gruppe<sup>1</sup>

	2021	2020	2019
<b>Energieverbrauch (in MWh)</b>	<b>6'781.5</b>	<b>6'497.5</b>	<b>6'893.7</b>
Strom <sup>2</sup>	4'701.8	4'361.0	4'672.8
Fernwärme	436.3	581.7	580.4
Brennstoffe total	1'215.8	1'030.6	1'091.1
Heizöl <sup>3</sup>	136.2	126.3	136.1
Erdgas	719.6	904.3	955.0
Biogas	360.1	n. A.	n. A.
Treibstoffe total	427.6	524.2	549.3
Diesel <sup>4</sup>	152.5	211.1	195.1
Benzin (Fahrzeuge)	272.1	313.1	354.3
Elektrofahrzeuge <sup>5</sup>	3.0	n. A.	n. A.
Hybridfahrzeuge <sup>5</sup>	25.3	n. A.	n. A.
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen (in tCO<sub>2</sub> e)<sup>6</sup></b>	<b>3'042.1</b>	<b>3'319.0</b>	<b>5'843.8</b>
Scope 1 total <sup>7</sup>	308.8	365.6	383.6
Brennstoffe	175.4	208.9	221.2
Treibstoffe	105.6	122.7	128.3
Flüchtige Gase (Kältemittel)	27.8	34.1	34.0
Scope 2 total <sup>8</sup>	150.2	471.0	399.9
Strom <sup>9</sup>	102.0	417.8	342.1
Fernwärme	46.7	53.2	57.8
Scope 3 total	2'583.1	2'482.4	5'060.3
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	321.1	315.6	396.7
Investitionsgüter	154.1	298.6	32.0
Brennstoff- und Energiebezogene Aktivitäten	263.0	322.7	326.5
Transporte	59.0	54.0	60.9
Betriebsabfälle	25.0	26.5	29.4
Geschäftsreisen	259.1	215.4	1'897.7
Arbeitsweg Mitarbeitende	1'501.8	1'249.6	2.317.2

- 1 Aufgrund eines optimierten Datenmanagements wurden die Datengrundlage im Berichtsjahr erweitert und aktualisiert. Daher weichen die Daten aus dem LLB Geschäftsbericht 2020 von den aktuellen Daten ab. Dieses umfasst die Standorte der LLB in Liechtenstein und Österreich sowie der Bank Linth. Einige Verbrauchsdaten am Standort Wien wurden basierend auf dem Vorjahresverbrauch abgeschätzt.
- 2 Der erhöhte Stromverbrauch gegenüber 2020 ist unter anderem auf die pandemiebedingte Arbeit eines grossen Teils der Belegschaft aus dem Homeoffice zurückzuführen. Darüber hinaus gab es bei der Bank Linth mehrere Veränderungen an der Systemgrenze (neue Geschäftsstelle in Meilen, veränderte Energiebezugsflächen in diversen Geschäftsstellen). Der Einfluss dieser Veränderungen auf den totalen Stromverbrauch ist jedoch vernachlässigbar.
- 3 Die Datenerfassung zum Wärmeverbrauch für die Bank Linth ist teilweise unvollständig und wird optimiert.
- 4 Die deutliche Reduktion des Dieserverbrauchs ist auf die verminderte Nutzung von Dieselfahrzeugen bei der LLB (Österreich) und vermehrt virtuell durchgeführte Meetings zurückzuführen.
- 5 Datenerfassung ab 2021.
- 6 Die Treibhausgasemissionen wurden gemäss den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocols berechnet. Aufgrund der Aktualisierung der Emissionsfaktoren im Berichtsjahr wurden die strombedingten CO<sub>2</sub>-Emissionen für 2019 und 2020 nachträglich korrigiert.
- 7 Treibhausgasemissionen von eigenen Heizungsboilern, Treibstoffen und Klimaanlage.
- 8 Treibhausgasemissionen, die aus der Produktion von eingekauftem Strom und Fernwärme entstehen.
- 9 Inkludiert sind hier auch die Emissionen aus Nutzung von elektrobasierenden Fahrzeugen. Ausweis gemäss «market-based approach» nach Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance

# Brancheninitiativen und Corporate Citizenship

Der gesetzliche Leistungsauftrag der LLB definiert die Förderung des Arbeitsplatzes Liechtenstein als Kernaufgabe. Darüber hinaus setzt sich die LLB-Gruppe im Rahmen von Brancheninitiativen für einen nachhaltigen Bankenplatz ein und unterstützt unterschiedliche ökologische, gesellschaftliche und kulturelle Projekte (siehe Abschnitt «Sponsoring»). Damit tragen wir aktiv zum Wohlstand der Bevölkerung sowie zur nachhaltigen Entwicklung Liechtensteins bei (siehe Kapitel «Privat- und Firmenkunden»).

## Volkswirtschaftlicher Beitrag

Die LLB-Gruppe richtet ihre Geschäftspolitik an den Gegebenheiten des Marktes aus und ist bestrebt, unter Beachtung ethischer und ökologischer Grundsätze einen angemessenen Gewinn zu erzielen. Schliesslich spielt die LLB-Gruppe für die Volkswirtschaft Liechtensteins eine wichtige Rolle: Ihr Beitrag – Dividende und direkte Steuern – belief sich für das Jahr 2021 auf CHF 43.8 Mio. (2020: CHF 47.2 Mio.). Die LLB erhält für ihre Banken und Gruppengesellschaften in Liechtenstein, in der Schweiz und in Österreich keine finanzielle Unterstützung seitens der Regierungen. Als systemrelevante Bank unterliegt sie einer speziell strengen Finanzmarktregulierung und hohen Eigenkapitalanforderungen. Mit der Umsetzung der Eigenkapitalrichtlinie der Europäischen Union (CRD IV) und der Errichtung der Einlagensicherungs- und Anlegerschutzstiftung (EAS) verfügt Liechtenstein über ein modernes Sicherungssystem, das eine angemessene Eigenkapitalausstattung sowie den Schutz der Kundeneinlagen gewährleistet (siehe Kapitel «Werte und Unternehmensführung»).

## Wichtiger Arbeitgeber in der Region

Die LLB-Gruppe legt Wert darauf, dass ihre Führungskräfte wissen, wie ihre Kunden denken und was sie beschäftigt. Daher sind nahezu alle Führungskräfte und der grösste Teil der Mitarbeitenden an den Hauptgeschäftsstandorten in der jeweiligen Region verwurzelt. Dadurch zeigen sie eine starke Bindung zum Unternehmen sowie ein hohes Mass an Integrität. Zudem sind sie längerfristig orientiert, was von den Kunden sehr geschätzt wird.

Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, setzt die LLB AG auch auf Pendler, die täglich aus der Ostschweiz und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg nach Liechtenstein kommen. Das macht die LLB zu einer wichtigen regionalen Arbeitgeberin im Rheintal. Die Bank Linth rekrutiert nahezu alle ihre Fachkräfte in den Schweizer Regionen Zürichsee, Sarganserland und Winterthur.

## Teilnahme an Brancheninitiativen

Die LLB-Gruppe leitet aus ihren Unternehmenswerten und ihrem Leitbild ein starkes Engagement für ein verantwortungsvolles Banking ab. Durch die Teilnahme an verschiedenen Brancheninitiativen tragen wir unsere Ideale in die Finanzindustrie und bringen unsere Ziele zusätzlich voran; dies gilt nicht zuletzt auch für den Bereich Nachhaltigkeit.

Im Liechtensteinischen Bankenverband (LBV) engagiert sich die LLB AG als aktives Mitglied für die Ausgestaltung eines zukunftsfähigen Finanzplatzes Liechtenstein. Ausserdem trägt sie im Rahmen des LBV seit Langem dazu bei, das Thema «Sustainable Finance» als wichtigen Pfeiler des Bankenplatzes zu

verankern. Dahinter steht das Verständnis, dass die Finanzindustrie für die Transformation der Wirtschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit entscheidend ist.

Aus der Überzeugung heraus, das Richtige zu tun, sind wir 2021 der «Net-Zero Banking Alliance» der Vereinten Nationen beigetreten. Seit 2022 sind wir Mitglied des «Climate Pledge». Mit dem im Sommer 2020 vollzogenen Beitritt zur UN-Finanzinitiative Principles for Responsible Investment (UN PRI) setzen wir uns zudem für das Ziel eines verantwortungsbewussten Managements von Kapitalanlagen ein. Soziale und ökologische Ansprüche sind dabei massgebend (siehe Kapitel «[Verantwortung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt](#)»). Letztlich unterstreicht die LLB-Gruppe auch durch die Mitgliedschaft in der Initiative «Principles for Responsible Banking», der wir bereits 2020 beigetreten sind, ihr verstärktes Commitment in Sachen Nachhaltigkeit und Klimaschutz.

### Sponsoring

Für die Positionierung und die Visibilität der LLB-Gruppe spielt der Bereich Sponsoring und Events eine zentrale Rolle. Unsere Sponsoring-Strategie zielt darauf ab, Stakeholder als Markenbotschafter zu gewinnen. Dabei berücksichtigen wir folgende Grundsätze:

- ♦ Mit unseren Aktivitäten wollen wir unsere vier Werte (integer, respektvoll, exzellent, wegweisend) emotional und fachlich erlebbar machen.
- ♦ Wir stärken und aktivieren Plattformen und Partnerschaften, die am besten zu uns passen.
- ♦ Über Themenpyramiden machen wir einfach verständlich, wofür die LLB-Gruppe steht.
- ♦ Wir stimmen Partnerschaften und eigene Events mit einem Management Tool gruppenweit ab.

Der Fokus unseres Sponsoring-Engagements liegt auf den Themenfeldern Sport, Kultur und Kompetenz. In diesen Bereichen unterstützen wir diverse Projekte und Organisationen. So fördern wir im Rahmen einer langjährigen Partnerschaft den Nachwuchs des FC Vaduz. Als Partner des Liechtenstein Olympic Committee sind wir Hauptsponsor der «Nacht des Sports», bei der auch der «LLB Sport Award» verliehen wird. Ausserdem sind wir Presenting-Partner des «Olympic Day», einer jährlich durchgeführten Sportveranstaltung für alle vierten und fünften Schulklassen in Liechtenstein. Um unsere starke Vernetzung mit der heimischen Wirtschaft zu akzentuieren, vergeben wir in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein den «LLB KMU Award». Mit dieser in der Regel alle zwei Jahre verliehenen Auszeichnung werden kleine und mittlere Unternehmen unterstützt. Im Berichtsjahr konnten diese Events aufgrund der Coronapandemie nicht beziehungsweise nur in abgewandelter Form stattfinden. Wir werden aber auch in Zukunft als Partner dafür zur Verfügung stehen. Planmässig durchgeführt werden konnte hingegen der Businessstag für Frauen in Vaduz, an welchem der «LLB Businessstag Award» in der Kategorie «Lebenswerk» vergeben wurde.



Die Gewinnerinnen des «LLB Business Day Awards» 2021 Bernadette Kubick-Risch und Gabi Jansen

Auch die Bank Linth fördert unterschiedliche Organisationen – dies ebenfalls unter Berücksichtigung der drei Themenfelder Sport, Kultur und Kompetenz. Neben den bereits bestehenden Sponsorings für den Kulturtreff Rotfarb in Uznach, Knies Kinderzoo in Rapperswil-Jona und die Bergbahnen Flumserberg hat sie 2021 mit dem Unihockeyverein HC Rychenberg in Winterthur eine neue Vereinbarung abgeschlossen.

Die LLB Österreich spendet an zahlreiche Organisationen, die sich in den Bereichen Kunst, Kultur und Soziales engagieren. Ausserdem ist sie Mitglied in diversen Fördervereinen, beispielsweise jenen des Burgtheaters, des Leopold Museums und der Albertina. 2021 hat sich die Bank erneut für lokale österreichische Institutionen (unter anderem die Wiener Sängerknaben) sowie Traditionsunternehmen eingesetzt und gezielte Zuwendungen getätigt.

Im Vordergrund des Sponsorings der LLB-Gruppe steht der Fördercharakter. Die unterstützten Projekte und Institutionen sind inhaltlich und formal unabhängig. 2021 beliefen sich die Vergabungen der LLB in Liechtenstein auf CHF 335'000 (2020: CHF 385'000) und jene der Bank Linth in der Schweiz auf rund CHF 350'000 (2020: CHF 342'000). Die LLB Österreich wendete rund EUR 110'000 (2020: EUR 100'000) für Spenden und Mitgliederbeiträge in Österreich auf.

Mit unseren zahlreichen Engagements tragen wir wesentlich zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der LLB-Gruppe bei.

### Gemeinnützige Zukunftsstiftung

Mit der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG», gegründet 2011 zu unserem 150-Jahre-Jubiläum, setzen wir uns für soziale und ökologische Nachhaltigkeit im Alltag ein. Wir unterstützen Organisationen und gemeinnützige Projekte, welche die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern sowie die Eigenverantwortung stärken. Darüber hinaus fördern wir Vorhaben, die sich dem Umweltschutz widmen. Unser Augenmerk gilt Innovationen in der Wissensvermittlung, der Integration und der Umsetzung sozialen Unternehmertums.

Vertrauen, Verantwortung und Verlässlichkeit sind der LLB-Gruppe wichtig. Das Unternehmen ist eng mit den Menschen sowie der Wirtschaft in Liechtenstein und in den weiteren Heimmärkten verbunden. Neben den projektbezogenen Beiträgen in der Höhe von CHF 62'000 trug die Zukunftsstiftung 2021 mit Vergabungen von insgesamt CHF 85'500 an 24 soziale Organisationen zum gesellschaftlichen Leben bei.

Die Zukunftsstiftung ist Mitglied des Netzwerks der Vereinigung liechtensteinischer gemeinnütziger Stiftungen. Deren Ziel ist es, den Gedanken unternehmerischer Philanthropie zu fördern.

### Projekte 2021

Mit den jährlichen Vergabungen an einen festen Kreis von sozialen Institutionen in Liechtenstein hilft die Zukunftsstiftung mit, im Land gesunde soziale Strukturen zu erhalten. Die zusätzliche finanzielle Förderung von Einzelprojekten trägt dazu bei, dass innovative Ideen für die soziale und die ökologische Entwicklung in den Marktgebieten der LLB-Gruppe in die Tat umgesetzt werden.

In den vergangenen zehn Jahren richtete die Zukunftsstiftung mit einer Gesamtsumme von rund CHF 1.5 Mio. mehr als 210 Vergabungen und über 60 Förderbeiträge aus. Bei letzteren handelt es sich um fokussierte Zuwendungen in den Marktgebieten der LLB und der Bank Linth (Liechtenstein und Ostschweiz) sowie der LLB Österreich. 2021 hat die Zukunftsstiftung folgende Projekte unterstützt:

- ♦ **Verein Ackerschafft:** Mit öffentlichen Nachernte-Aktionen wirkt der Verein dem Umstand entgegen, dass nach dem üblichen Ernteverfahren Gemüse ungenutzt liegen bleibt. Er schafft damit Berührungspunkte zwischen Landwirtschaft und Verbrauchern.
- ♦ **Global Shapers Vaduz:** Flüchtlinge, die in Liechtenstein Asyl suchen, dürfen für Ausflüge die Grenzen nicht überschreiten. Global Shapers Vaduz unterstützt und organisiert abwechslungsreiche Erlebnistage für Asylsuchende im Land.
- ♦ **Stiftung Zukunft.li:** Seit acht Jahren unterstützt die LLB den Thinktank, der sich mit Themen aus der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik beschäftigt, die für die nachhaltige Entwicklung und die Zukunftssicherung Liechtensteins relevant sind.
- ♦ **pepperMINT:** Die Förderstiftung MINT Initiative Liechtenstein gibt Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik spielerisch zu begreifen.
- ♦ **Stiftung Lebenswertes Liechtenstein:** Die Stiftung hat «die Förderung einer langfristig gesunden sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Entwicklung des Fürstentums Liechtensteins mit positiver nationaler sowie internationaler Ausstrahlung und Wirkung» zum Ziel.



Die Zukunftsstiftung der LLB unterstützt 2021 den Verein Ackerschafft, hier bei einer Nachernte-Aktion in Vaduz.

Anlässlich ihres 10-jährigen Jubiläums hat der Stiftungsrat der LLB-Zukunftsstiftung entschieden, zusätzlich alle zwei Jahre einen Zukunftspreis für ein herausragendes Nachhaltigkeitsengagement zu vergeben.

# Organigramm der LLB-Gruppe

per 31. Dezember 2021

Stellen	Vorname Name	
<b>Verwaltungsrat</b>	Georg Wohlwend, Präsident Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin Patrizia Holenstein Urs Leinhäuser	Thomas Russenberger Richard Senti Karl Sevelda
<b>Group Internal Audit</b>	Patrick Helg	
<b>Gruppenleitung</b>	Gabriel Brenna, Group CEO Urs Müller, Stv. Group CEO Natalie Flatz	Patrick Fürer Christoph Reich
<b>Group CEO</b>	Gabriel Brenna	
<b>Group Corporate Communications &amp; Sustainability</b>	Cyrill Sele	
<b>Group Marketing</b>	Michaela Alt	
<b>Group Human Resources</b>	Bernd Moosmann	
<b>CEO Bank Linth</b>	David Sarasin	
<b>Privat- und Firmenkunden</b>	Urs Müller	
<b>Privat- und Firmenkunden Liechtenstein</b>	Eduard Zorc	
<b>Privat- und Firmenkunden Schweiz</b>	Luc Schuurmans	
<b>Private Banking</b>	Gabriel Brenna	
<b>Private Banking Liechtenstein / Schweiz</b>	Martin Heutschi	
<b>Private Banking Schweiz</b>	Luc Schuurmans	
<b>Private Banking Deutschland / Österreich</b>	Boris Wistawel	
<b>Private Banking Österreich</b>	Robert Löw	
<b>Private Banking Middle East</b>	Lukas Krenn	
<b>Private Banking Central / Eastern Europe</b>	Jean-Marie Deluermoz	
<b>Group Product Management</b>	Ivan Ziegler	
<b>Institutional Clients</b>	Natalie Flatz	
<b>Financial Intermediaries</b>	Norman Marxer	
<b>Fund Services</b>	Bruno Schranz	
<b>Asset Management</b>	Markus Wiedemann	
<b>Institutional Clients Österreich</b>	Harald Friedrich	
<b>Group CFO</b>	Christoph Reich	
<b>Group Finance</b>	Markus Schifferle	
<b>Group Credit &amp; Risk Management</b>	Martin Kaindl	
<b>Group Legal &amp; Compliance</b>	Roger Dornier	
<b>CFO Bank Linth</b>	Martin Kaindl	
<b>CFO LLB AT</b>	Gerd Scheider	
<b>Group COO</b>	Patrick Fürer	
<b>Group Corporate Development</b>	Jan-Friedrich Brünings	
<b>Group IT</b>	Stefan Alder	
<b>Group Operations &amp; Services</b>	Sascha Strazzer	
<b>COO LLB AT</b>	Selim Alantar	

# Gruppengesellschaften

per 31. Dezember 2021

## Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (100 %)

### Aufsichtsrat

- ♦ Gabriel Brenna, Vorsitzender
- ♦ Christoph Reich, Stv. Vorsitzender
- ♦ Natalie Flatz
- ♦ Patrick Fürer
- ♦ Bernd Moosmann
- ♦ Ewald Nageler
- ♦ Bernhard Ramsauer
- ♦ Franz-Erwein Nostitz-Rieneck (vom Betriebsrat entsandt)
- ♦ Karin Leeb (vom Betriebsrat entsandt)
- ♦ Hans-Georg Tuschek (vom Betriebsrat entsandt)

### Vorstand

- ♦ Robert Löw, Vorsitzender
- ♦ Harald Friedrich, Stv. Vorsitzender
- ♦ Gerd Scheider
- ♦ Selim Alantar

## LLB Asset Management AG (100 %)

### Verwaltungsrat

- ♦ Natalie Flatz, Präsidentin
- ♦ Gabriel Brenna, Vizepräsident
- ♦ Christoph Reich
- ♦ Urs Müller

### Geschäftsleitung

- ♦ Markus Wiedemann, Geschäftsführender Direktor
- ♦ Christian Zogg

## Bank Linth LLB AG (74.9 %)

### Verwaltungsrat

- ♦ Urs Müller, Präsident
- ♦ Ralph Peter Siegl, Vizepräsident
- ♦ Karin Lenzlinger Diedenhofen
- ♦ Gabriel Brenna
- ♦ Christoph Reich

### Geschäftsleitung

- ♦ David Sarasin, CEO
- ♦ Luc Schuurmans, Stv. CEO
- ♦ Martin Kaendl, CFO



**LLB Fund Services AG (100 %)****Verwaltungsrat**

- ♦ Natalie Flatz, Präsidentin
- ♦ Stefan Rein, Vizepräsident
- ♦ Thomas Vock

**Geschäftsleitung**

- ♦ Bruno Schranz, Geschäftsführender Direktor
- ♦ Silvio Keller
- ♦ Patric Gysin

**LLB Swiss Investment AG (100 %)****Verwaltungsrat**

- ♦ Natalie Flatz, Präsidentin
- ♦ Bruno Schranz, Vizepräsident
- ♦ Markus Fuchs

**Geschäftsleitung**

- ♦ Dominik Rutishauser, CEO
- ♦ Ferdinand Buholzer

# Corporate Governance

**Good Governance ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik der LLB-Gruppe. Sie stellt eine effiziente Zusammenarbeit der Organe sowie ein ausgewogenes Verhältnis von Verantwortlichkeiten und Kontrollen sicher.**

## Grundlagen

Zu den Kennzeichen unserer verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung gehören die effiziente Zusammenarbeit von Gruppenleitung und Verwaltungsrat, eine transparente Rechnungslegung und Berichterstattung sowie gute Beziehungen zu den Aktionären.

Die Prinzipien und Regeln zur Corporate Governance sind in zwei Gesetzen niedergelegt: im «Gesetz über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen» (Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz, ÖUSG) vom 19. November 2009 und im «Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank» (LLBG) vom 21. Oktober 1992. Zudem sind sie in den Statuten und der Geschäftsordnung der LLB festgehalten. Diese Dokumente orientieren sich an den Leitlinien und Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Dachverbandes der Schweizer Wirtschaft (economiesuisse).

Am 22. November 2011 erliess die Regierung als Vertreterin des Hauptaktionärs, des Landes Liechtenstein, gestützt auf das ÖUSG, für die Liechtensteinische Landesbank AG eine sogenannte Beteiligungsstrategie. Diese Strategie definiert, wie das Land mittel- und langfristig mit seiner Mehrheitsbeteiligung umzugehen gedenkt, und bietet dadurch auch den Minderheitsaktionären Planungssicherheit.

Die Regierung bekennt sich zur Börsenkotierung der LLB und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest. An der Generalversammlung vertritt sie im Rahmen der aktienrechtlichen Kompetenzen die Interessen des Landes. Sie berücksichtigt die unternehmerische Autonomie sowie die Rechte und Pflichten, die sich aus der Börsenkotierung ergeben. Zugleich respektiert sie als Aktionärin die Entscheidungsfreiheit des Verwaltungsrates hinsichtlich der Unternehmensstrategie und -politik. Gestützt auf Art. 16 ÖUSG wurde die Beteiligungsstrategie nach Rücksprache mit dem Verwaltungsrat der LLB festgelegt. Weitere Informationen finden Sie unter [www.llb.li/beteiligungsstrategie](http://www.llb.li/beteiligungsstrategie).

Seit Dezember 2010 führt der Verwaltungsrat der LLB-Gruppe das «Best Board Practice»-Label der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) sowie der Liechtensteinischen Gesellschaft für Qualitätssicherungs-Zertifikate AG (LQS). Im Rahmen der Rezertifizierung vom 28. Januar und 21. Februar 2020 bestätigten SQS sowie LQS, dass sich die Führungsorganisation durch einen sehr hohen Gütegrad und entsprechende Ganzheitlichkeit auszeichnet und dass nach wie vor von einer überdurchschnittlichen wie auch vorbildlichen Aufbau- und Ablauforganisation gesprochen werden kann. Aufgrund dessen wurde das Label für drei weitere Jahre erteilt. Das jährliche Aufrechterhaltungs-Assessment vom November 2021 hat das hervorragende Ergebnis erneut bezeugt.

Der nachfolgende Corporate-Governance-Bericht erfüllt die Anforderungen der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» (RLCG) von SIX Exchange Regulation, Stand 18. Juni 2021, sowie des per 10. April 2017 vollständig überarbeiteten Leitfadens von SIX Exchange Regulation zur RLCG. Werden die in der RLCG verlangten Informationen im Anhang zur Jahresrechnung offengelegt, wird auf die entsprechende Anmerkung im Anhang verwiesen.

Der Corporate-Governance-Bericht stellt den Stand per 31. Dezember 2021 dar. Wesentliche Änderungen, die zwischen Bilanzstichtag und Redaktionsschluss des Geschäftsberichts aufgetreten sind, sind unter dem Kapitel «Wesentliche Änderungen seit dem Bilanzstichtag» beziehungsweise klar abgegrenzt bei der entsprechenden Ziffer offengelegt.

## 1 Konzernstruktur und Aktionariat

### 1.1 Konzernstruktur

#### 1.1.1 Darstellung der operativen Konzernstruktur

Die Liechtensteinische Landesbank ist eine Aktiengesellschaft nach liechtensteinischem Recht. Sie ist die Muttergesellschaft der LLB-Gruppe, die auf einer Stammhausstruktur basiert.

Die LLB-Gruppe hat eine divisionale Managementstruktur, die in sechs Divisionen unterteilt ist. Neben den drei Marktdivisionen Privat- und Firmenkunden, Private Banking und Institutional Clients umfasst die Managementstruktur die Funktionen von Group Chief Executive Officer (Group CEO), Group Chief Financial Officer (Group CFO) und Group Chief Operating Officer (Group COO).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Am 27. Oktober 2021 hat die LLB-Gruppe ihre neue Strategie ACT-26 bekannt gegeben. Die strategische Ausrichtung mit ACT-26 wird per 1. Januar 2022 auch in der Organisation konsequent umgesetzt. Im Fokus stehen dabei die Kunden und der technologische Wandel. Neu wird die LLB-Gruppe fünf Divisionen umfassen statt wie bisher sechs (siehe Kapitel «ACT-26» und «10. Änderungen nach dem Bilanzstichtag»).

Die vom Verwaltungsrat verabschiedete Geschäftsordnung und insbesondere deren Anhang «Funktionendiagramm» stellen die einwandfreie Geschäftstätigkeit, die angemessene Organisation sowie die einheitliche Führung der LLB-Gruppe sicher. Instanzen gemäss Funktionendiagramm sind der Verwaltungsrat, dessen Präsident, die Ausschüsse des Verwaltungsrates, der Group CEO und die Gruppenleitung.

Verwaltungsrat und Gruppenleitung der LLB-Gruppe bestehen in Personalunion aus dem Verwaltungsrat beziehungsweise der Geschäftsleitung der LLB-Muttergesellschaft. Im Rahmen der in der Geschäftsordnung und im Funktionendiagramm definierten Kompetenzen können die erwähnten Instanzen Entscheidungen und Anordnungen treffen, die sowohl für das Stammhaus als auch die LLB-Gruppengesellschaften verbindlich sind – dies unter Beachtung des für die einzelnen Gruppengesellschaften geltenden, lokal anwendbaren Rechts.

Die Mitglieder der Gruppenleitung sind in den Verwaltungsräten der konsolidierten Tochtergesellschaften vertreten. Als Verwaltungsratspräsident fungiert ein Mitglied der Gruppenleitung.

Das Organigramm der LLB-Gruppe per 31. Dezember 2021 finden Sie [hier](#), die detaillierte Segmentberichterstattung [hier](#).

#### 1.1.2 Kotierte Gesellschaften, die zum Konsolidierungskreis gehören

Die Liechtensteinische Landesbank mit Hauptsitz in Vaduz ist an der SIX Swiss Exchange kotiert. Die Börsenkapitalisierung betrug per 31. Dezember 2021 CHF 1'620.1 Mio. (30'800'000 Namenaktien zu nominal CHF 5.00 bei einem Jahresschlusskurs von CHF 52.60).

Die Bank Linth LLB AG mit Hauptsitz in Uznach, an der die Liechtensteinische Landesbank eine Mehrheitsbeteiligung von 74.9 Prozent hält, ist ebenfalls an der SIX Swiss Exchange kotiert. Ihre Börsenkapitalisierung betrug per 31. Dezember 2021 CHF 389.8 Mio. (805'403 Namenaktien zu nominal CHF 20.00 bei einem Jahresschlusskurs von CHF 484.00).

#### 1.1.3 Nicht kotierte Gesellschaften, die zum Konsolidierungskreis gehören

Die Details zu den nicht kotierten, zum Konsolidierungskreis gehörenden Gesellschaften (Firma, Sitz, Tätigkeit, Aktienkapital, Beteiligungsquote) finden Sie im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung der LLB-Gruppe in der Tabelle «Konsolidierungskreis».

### 1.2 Bedeutende Aktionäre

Das Land Liechtenstein ist Mehrheitsaktionär der Liechtensteinischen Landesbank AG. Gemäss Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank hält das Land kapital- und stimmenmässig mindestens 51 Prozent der Aktien. Diese sind unveräusserlich.

Ende 2021 betrug der Anteil des Landes Liechtenstein an den Aktien der Liechtensteinischen Landesbank unverändert 57.5 Prozent. Detaillierte Angaben zur Entwicklung dieses Anteils finden Sie unter [www.llb.li/kapitalstruktur-staatsanteil](http://www.llb.li/kapitalstruktur-staatsanteil).

Die Haselsteiner Familien-Privatstiftung, Ortenburger Strasse 27, 9800 Spittal / Drau, Österreich, und die grosso Holding Gesellschaft mbH, Walfischgasse 5, 1015 Wien, Österreich, hielten per 31. Dezember 2021 zusammen 1'805'000 Aktien beziehungsweise einen Anteil von 5.9 Prozent des Kapitals und der Stimmrechte an der LLB (<https://www.six-exchange-regulation.com/de/home/publications/significant-shareholders.html#notificationId=TBI6P00024>). Die Haselsteiner Familien-Privatstiftung und die grosso Holding Gesellschaft mbH bilden eine Aktionärsgruppe. Die Ausübung der Stimmrechte erfolgt in gemeinsamer Absprache.

Die übrigen Namenaktien befanden sich im Streubesitz, wobei kein weiterer Aktionär über mehr als 3.0 Prozent des Aktienkapitals verfügte.

Die Liechtensteinische Landesbank AG hielt per 31. Dezember 2021 direkt oder indirekt insgesamt 232'935 eigene Namenaktien (0.8 % des Kapitals). Es erfolgt keine Vernichtung der Namenaktien, womit die Kapitalverhältnisse unverändert bleiben. Die im Bestand der LLB befindlichen Namenaktien sollen für zukünftige Akquisitionen oder Treasury-Management-Zwecke verwendet werden.

Auf die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung entfielen weniger als 0.3 Prozent des Aktienkapitals. Aktionärsbindungsverträge bestehen keine.

### 1.3 Kreuzbeteiligungen

Zwischen der Liechtensteinischen Landesbank AG und deren Tochtergesellschaften beziehungsweise Drittgesellschaften bestehen keine Kreuzbeteiligungen.

Firma	Sitz	Ort der Kotierung	Börsenkapi- talisierung (in Tausend CHF)	Beteiligungs- quote (in %)	Segment	Valoren- nummer	ISIN
Liechtensteinische Landesbank AG	Vaduz	SIX Swiss Exchange	1'620'080		International Re- porting Standard	35514757	LI0355147575
Bank Linth LLB AG <sup>1</sup>	Uznach	SIX Swiss Exchange	389'815	74.9	Swiss Reporting Standard	130775	CH0001307757

<sup>1</sup> Die LLB hat am 27. Januar 2022 ihre Absicht bekannt gegeben, den Aktienanteil an ihrer Tochter Bank Linth LLB AG auf 100 Prozent zu erhöhen. Sie bietet den Aktionärinnen und Aktionären der Bank Linth eine attraktive Prämie und die freie Wahl zwischen einem Teil-Tauschangebot in LLB-Aktien mit einer Barkomponente und einer vollständigen Barabgeltung.

## 2 Kapitalstruktur

### 2.1 Kapital

Das Aktienkapital der LLB setzt sich aus 30'800'000 auf den Namen lautende, voll einbezahlte Aktien im Nennwert von je CHF 5.00 zusammen und beträgt CHF 154.0 Mio.

### 2.2 Bedingtes und genehmigtes Kapital im Besonderen

Per Bilanzstichtag bestanden kein bedingtes und kein genehmigtes Kapital.

### 2.3 Kapitalveränderungen

Das Aktienkapital beläuft sich auf CHF 154.0 Mio. und hat sich in den letzten drei Jahren nicht verändert. Das Eigenkapital der LLB-Gruppe betrug per 31. Dezember 2019 CHF 2'060 Mio., per 31. Dezember 2020 CHF 2'138 Mio. und per 31. Dezember 2021 CHF 2'240 Mio.

Zur Zusammensetzung und zu den Kapitalveränderungen der letzten zwei Berichtsjahre siehe auch Tabelle «Konsolidierte Eigenkapitalentwicklung».

in Tausend CHF	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Aktienkapital	154'000	154'000	154'000
Kapitalreserven	- 13'952	- 13'177	- 22'432
Eigene Aktien	- 15'073	- 18'663	- 23'574
Gewinnreserven	1'959'517	1'902'316	1'866'121
Sonstige Reserven	12'932	- 20'911	- 44'803
Total	2'097'423	2'003'565	1'929'312
Minderheiten	142'704	134'028	130'785
Total Eigenkapital	2'240'128	2'137'593	2'060'097

## 2.4 Aktien und Partizipationsscheine

Das Aktienkapital war per 31. Dezember 2021 eingeteilt in 30'800'000 auf den Namen lautende, voll einbezahlte Aktien im Nennwert von CHF 5.00. Mit Ausnahme der LLB-Aktien, welche die Liechtensteinische Landesbank und ihre Tochtergesellschaften halten (232'935 Stück), sind sämtliche Aktien dividendenberechtigt. Das dividendenberechtigte Kapital betrug damit per 31. Dezember 2021 CHF 152.8 Mio. Grundsätzlich sind alle LLB-Aktien stimmberechtigt nach dem Prinzip «one share, one vote». Allerdings sind aufgrund der Vorschriften über den Erwerb eigener Aktien (Art. 306a ff. PGR) die von der Liechtensteinischen Landesbank und ihren Tochtergesellschaften gehaltenen LLB-Aktien vom Stimmrecht ausgenommen. Vorzugsrechte oder ähnliche Berechtigungen gibt es nicht. Werden neue Aktien ausgegeben, steht den Aktionären ein Bezugsrecht zu, gemäss welchem sie einen ihrem bisherigen Aktienbesitz entsprechenden Teil der neuen Aktien übernehmen können.

Partizipationsscheine hat die Liechtensteinische Landesbank AG keine ausgegeben.

## 2.5 Genussscheine

Genussscheine hat die Liechtensteinische Landesbank AG keine ausstehend.

## 2.6 Beschränkung der Übertragbarkeit und Nominee-Eintragungen

Die Namenaktien der Liechtensteinischen Landesbank sind unbeschränkt übertragbar, wobei das Land Liechtenstein, das kapital- und stimmenmässig zumindest 51 Prozent der Aktien hält, diesen Aktienanteil nicht veräussern darf.

Über die Eigentümer der Namenaktien führt die Liechtensteinische Landesbank ein Aktienbuch. Erwerber von Namenaktien werden auf Gesuch als Aktionäre mit Stimmrecht im Aktienbuch eingetragen, wenn sie ausdrücklich erklären, diese Aktien im eigenen Namen und für eigene Rechnung erworben zu haben. Ist der Erwerber nicht bereit, eine solche Erklärung abzugeben, kann der Verwaltungsrat die Eintragung mit Stimmrecht verweigern. In Anwendung von Art. 5a der Statuten ([www.llb.li/statuten](http://www.llb.li/statuten)) hat der Verwaltungsrat festgelegt, dass Nominee-Eintragungen ohne Abgabe der erwähnten Erklärung generell ohne Stimmrecht erfolgen. Die gesetzliche Verweigerung der Eintragung in das Aktienbuch aus wichtigen Gründen bleibt vorbehalten.

## 2.7 Wandelanleihen und Optionen

Die Liechtensteinische Landesbank hatte per 31. Dezember 2021 keine Wandelanleihen beziehungsweise Optionen auf eigenen Beteiligungstiteln ausstehend.

Am 7. Mai 2019 emittierte die LLB eine festverzinsliche Anleihe über CHF 150 Mio. Die Laufzeit beträgt sieben Jahre, die Rendite auf Verfall liegt bei 0.07 Prozent. Die Anleihe ist seit 27. Mai 2019 an der SIX kotiert (ISIN: CH0419041204) und wird im Sekundärmarkt gehandelt.

Am 4. September 2019 begab die LLB eine festverzinsliche Anleihe über CHF 100 Mio. Deren Laufzeit beträgt zehn Jahre, die Rendite auf Verfall liegt bei minus 0.16 Prozent. Die Anleihe ist seit 27. September 2019 an der SIX kotiert (ISIN: CH0419041527) und wird im Sekundärmarkt gehandelt.

Am 27. August 2020 erfolgte eine Emission einer festverzinslichen Anleihe über CHF 150 Mio. Die Laufzeit beträgt zehn Jahre, die Rendite auf Verfall liegt bei 0.29 Prozent. Die Anleihe ist seit 23. September 2020 an der SIX kotiert (ISIN: CH0536893255) und wird im Sekundärmarkt gehandelt.



### 3 Verwaltungsrat

#### a) Name, Nationalität, Ausbildung und beruflicher Hintergrund

Name	Jahrgang	Beruf	Nationalität
Georg Wohlwend	1963	Betriebsökonom	FL
Gabriela Nagel-Jungo	1969	Professorin für Financial Management	CH
Patrizia Holenstein	1957	Rechtsanwältin	CH
Urs Leinhäuser	1959	Betriebsökonom	CH
Thomas Russenberger	1975	Personalleiter	FL
Richard Senti	1964	Betriebsökonom	FL
Karl Sevelda	1950	Bankmanager im Ruhestand	AT

Die sieben Mitglieder bringen aufgrund ihrer Ausbildung, ihres beruflichen Hintergrunds und ihrer Erfahrung unterschiedliche und sich ergänzende Fähigkeiten ein. Mit zwei Frauen im siebenköpfigen Gremium lag der Frauenanteil Ende 2021 bei 29 Prozent.

#### b) Exekutive / nicht exekutive Mitglieder

Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrates der Liechtensteinischen Landesbank AG sind nicht exekutive Mitglieder. Gemäss Art. 22 des liechtensteinischen Bankengesetzes in Verbindung mit Art. 10 des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbank müssen die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle einerseits und die Geschäfts- beziehungsweise Gruppenleitung andererseits in den Händen verschiedener Organe sein. Kein Mitglied des Verwaltungsrates darf der Geschäfts- beziehungsweise Gruppenleitung angehören.

#### c) Unabhängigkeit

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates sind unabhängig im Sinne der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance». Kein Mitglied des Verwaltungsrates gehörte 2021 sowie in den drei vorangegangenen Geschäftsjahren der Gruppen- beziehungsweise Geschäftsleitung der Liechtensteinischen Landesbank oder einer Konzerngesellschaft an. Kein Mitglied stand in wesentlichen geschäftlichen Beziehungen mit der Liechtensteinischen Landesbank oder einer Konzerngesellschaft. Laut Art. 12 des liechtensteinischen Gesetzes über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen müssen Verträge mit Mitgliedern des Verwaltungsrates schriftlich abgeschlossen werden. Sie bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrates, wobei die gleichen Konditionen wie gegenüber Dritten gelten.

### 3.1 Mitglieder



**Georg Wohlwend**  
Präsident, Betriebsökonom  
1963, FL

#### Ausbildung:

- ♦ Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich, Richtung Wirtschaftsinformatik, 1991
- ♦ International Professional Development Program an der University of Tulsa (USA), 1992
- ♦ Swiss Banking School, 1999
- ♦ EFQM-Assessor, 2007
- ♦ Management-Ausbildung an der Hochschule St. Gallen, 2008
- ♦ Steuerausbildung an der Universität Liechtenstein, 2012
- ♦ Swiss Board School, St. Gallen, 2014

#### Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Werkstipendium der Martin Hilti Stiftung bei der Hilti, Tulsa (USA), 1992 – 1993
- ♦ Mitarbeiter Abteilung Organisation bei der VP Bank AG, Vaduz, 1994 – 1996
- ♦ Stellvertretender Leiter Logistik bei der VP Bank AG, Vaduz, 1996 – 1998
- ♦ Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Logistik bei der VP Bank AG, Vaduz, 1998 – 2000
- ♦ Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Trust Banking bei der VP Bank AG, Vaduz, 2000 – 2006
- ♦ Mitglied Group Executive Management und Leiter Intermediaries bei der VP Bank AG, Vaduz, 2006 – 2010
- ♦ Mitglied Group Executive Management und Leiter Banking Liechtenstein & Regional Market bei der VP Bank AG, Vaduz, 2010 – 2012
- ♦ Partner und Mitglied der Geschäftsleitung der Salmann Investment Management AG, Vaduz, 2013 – 2014



**Gabriela Nagel-Jungo**  
Vizepräsidentin, Professorin für Financial Management  
1969, CH

#### Ausbildung:

- ♦ Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich, 2001
- ♦ Diplom Höheres Lehramt in den Handelsfächern, 2004
- ♦ Dr. oec. publ. Universität Zürich, 2007
- ♦ Professur für Financial Management, verliehen von der ZFH, 2011
- ♦ Dipl. Digital Transformation Officer, 2019

#### Beruflicher Hintergrund:

- ♦ Semesterassistentin an der Professur für Betriebswirtschaft an der ETH Zürich, 1998 – 1999
- ♦ Leiterin Finanz- und Lohnbuchhaltung bei der netto-netto AG, Wetzikon, 2002 – 2005
- ♦ Assistentin am Institut für Rechnungswesen und Controlling (Prof. Dr. C. Meyer) der Universität Zürich, 1999 – 2007
- ♦ Dozentin und Projektleiterin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2007
- ♦ Leiterin des Zentrums Accounting & Controlling an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2010 (2016 weiterentwickelt zum «Institut für Financial Management»)
- ♦ Stellvertretende Leiterin der Abteilung Banking, Finance, Insurance an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2011



**Patrizia Holenstein**  
Rechtsanwältin  
1957, CH

**Ausbildung:**

- ♦ Lizentiat der Rechtswissenschaften an der Universität Zürich 1980
- ♦ Dr. iur. Universität Zürich, 1981
- ♦ Anwaltspatent, 1985
- ♦ LLM London School of Economics, 1989

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ Lehrbeauftragte an der Universität Zürich, 1981 – 1984
- ♦ Gerichtssekretärin beim Bezirksgericht Zürich und beim Obergericht des Kantons Zürich, 1981 – 1985
- ♦ Anwältin bei Haymann & Beglinger, Zürich, 1985 – 1988
- ♦ Anwältin bei Clifford Chance London (Banking Department), London 1989 – 1990
- ♦ Holenstein Brusa AG, Zürich, Gründerin und Managing Partner, seit 1990



**Urs Leinhäuser**  
Betriebsökonom  
1959, CH

**Ausbildung:**

- ♦ Dipl. Betriebsökonom HWV, 1983
- ♦ IMD Lausanne, SSE 1998

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ Steuerkommissär bei der Steuerverwaltung des Kantons Schaffhausen, 1983 – 1986
- ♦ Stellvertretender Leiter der Steuerabteilung der Refidar Moore Stephens AG, Zürich, 1986 – 1988
- ♦ Group Controller bzw. Managing Director Cerberus Dänemark (1992) bei der Cerberus AG, Männedorf, 1988 – 1994
- ♦ Leiter Konzerncontrolling bzw. CFO der Division Piping Systems bei der Georg Fischer AG, Schaffhausen, 1995 – 1999
- ♦ CFO und Mitglied der Gruppenleitung bei der Mövenpick Holding AG, Adliswil, 1999 – 2003
- ♦ CFO und Leiter Corporate Center sowie Mitglied der Konzernleitung bei der Rieter Holding AG, Winterthur, 2003 – 2011
- ♦ CFO und Deputy CEO sowie Mitglied der Konzernleitung bei der Autoneum Holding AG, Winterthur, 2011 – 2014
- ♦ Unternehmer, seit 2014
- ♦ Managing-Partner der ADULCO GmbH, Schaffhausen, seit 2016





**Thomas Russenberger**  
**Personalleiter**  
**1975, FL**

**Ausbildung:**

- ♦ Bachelor of Science, Business Information Systems, FH Liechtenstein, 2004
- ♦ Master of Business Administration (MBA) in Entrepreneurship, Hochschule Liechtenstein, 2007

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ thyssenkrupp Presta AG, Eschen, Projektleiter Organisationsentwicklung, 2000 – 2005
- ♦ thyssenkrupp Presta AG, Eschen, Bereichspersonalleiter für technische und kaufmännische Bereiche, 2005 – 2010
- ♦ thyssenkrupp Presta AG, Eschen, Leiter HR Services, 2010 – 2013
- ♦ thyssenkrupp Presta AG, Eschen, Global Head of Human Resources der tk Steering Group, seit 2013



**Richard Senti**  
**Betriebsökonom**  
**1964, FL**

**Ausbildung:**

- ♦ Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule St. Gallen, 1989
- ♦ Dr. oec. HSG, Hochschule St. Gallen, 1994

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ Assistent an der Hochschule St. Gallen, 1988 – 1990
- ♦ Controller in der Division Bohrmontage bei der Hilti AG, Schaan, 1991 – 1994
- ♦ Leiter Controlling der Business Unit Direktmontage bei der Hilti AG, Schaan, 1994 – 1998
- ♦ Leiter Finanzen, Logistik und Personalwesen der Hilti CR s.r.o, Prag, 1998 – 2000
- ♦ Leiter Finanz- und Rechnungswesen (CFO) des Konzernbereichs Infratec bei der Von Roll Infratec Holding AG, Zürich, 2000 – 2003
- ♦ CFO und Mitglied der Geschäftsleitung der Hoval-Gruppe, Vaduz, 2003 - 2020
- ♦ Präsident des Verwaltungsrates der Hoval-Gruppe, seit September 2020



**Karl Sevelda**  
**Bankmanager i. R.**  
**1950, AT**

**Ausbildung:**

- ♦ Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien, 1973
- ♦ Mitarbeiter des Wirtschaftspolitischen Instituts und freie Forschungstätigkeit für das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, 1973 – 1976
- ♦ Doktor der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien, 1980

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ Referent für Kommerzkredite und Exportfinanzierungen bei der Creditanstalt-Bankverein, 1977 – 1983
- ♦ Wirtschaftspolitischer Leiter des Büros des Bundesministers für Handel, Gewerbe und Industrie, 1983 – 1985
- ♦ Creditanstalt-Bankverein London und New York, 1985
- ♦ verschiedene Führungsfunktionen bei der Creditanstalt-Bankverein (Hauptabteilungsleiter Exportfinanzierungen, stv. Leiter des Bereichs Finanzierungen, Leiter des Bereichs Internationale Konzerne und Versicherungen und Leiter des Bereichs Firmenkunden), 1986 – 1997
- ♦ Mitglied des Vorstands und verantwortlich für das Firmenkundengeschäft, Corporate-, Trade- & Exportfinance weltweit bei der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG, 1998 – 2013
- ♦ stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Raiffeisen Bank International AG, 2010 – 2013
- ♦ Vorstandsvorsitzender der Raiffeisen Bank International AG, 2013 – 2017
- ♦ Aufsichtsratsvorsitzender der Semper Constantia Privatbank AG, 2017 – 2018

**3.2 Weitere wesentliche Tätigkeiten und Interessenbindungen**

- ♦ **Georg Wohlwend** ist Präsident des Verwaltungsrates der Neutrik AG, Schaan, und Präsident des Verwaltungsrates der Alegria Capital AG, Vaduz.
- ♦ **Gabriela Nagel-Jungo** ist Mitglied des Verwaltungsrates der Ruetschi Technology AG, Muntelier, und der GVZ Gebäudeversicherung Kanton Zürich.
- ♦ **Patrizia Holenstein** ist Mitglied des Verwaltungsrates der Argos Holding AG, Sarnen, der Oase Holding AG, Baar, und der Bellerive Estates AG, Zürich.
- ♦ **Urs Leinhäuser** ist Mitglied des Verwaltungsrates der Burckhardt Compression Holding AG, Winterthur, der Ammann Group Holding AG, Bern, der VAT Group AG, Haag, der Pensador Partner AG, Zürich, und Präsident des Verwaltungsrates der AVESCO AG, Langenthal.
- ♦ **Thomas Russenberger** ist Präsident des Stiftungsrates der Pensionskasse «Presta Stiftung», Eschen.
- ♦ **Richard Senti** ist Präsident des Verwaltungsrates der Hoval-Gruppe.

- ♦ **Karl Sevelda** ist Mitglied des Aufsichtsrates der SIGNA Development Selection AG und der SIGNA Prime Selection AG, Wien / Innsbruck und Mitglied des Verwaltungsrates der RHI Magnesita NV, Arnhem (NL) / Wien und Gesellschafter der Andlinger & Company GmbH, Wien. Ausserdem ist er Stiftungsvorstand der CUSTOS Privatstiftung, Graz, und Präsident des Wirtschaftsforschungsinstituts EcoAustria, Wien.

Ansonsten üben die Mitglieder des Verwaltungsrates keine Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien bedeutender liechtensteinischer, schweizerischer und ausländischer Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des privaten und des öffentlichen Rechts aus. Sie nehmen auch keine dauernden Leitungs- und Beraterfunktionen für wichtige liechtensteinische, schweizerische oder ausländische Interessengruppen wahr und bekleiden weder amtliche Funktionen noch politische Ämter.

### 3.3 Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Liechtensteinische Landesbank AG untersteht nicht der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Sie hat keine statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten erlassen.

### 3.4 Wahl und Amtszeit

Gemäss dem Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Liechtensteinische Landesbank gehören dem Verwaltungsrat fünf bis sieben Mitglieder an, die von der Generalversammlung jeweils einzeln gewählt werden. Ihre Amtszeit dauert drei Jahre, wobei ein Jahr den Zeitraum von einer ordentlichen Generalversammlung bis zur nächsten umfasst. Die Mitglieder sind zweimal wiederwählbar. In begründeten Fällen kann der Präsident des Verwaltungsrates nach Ablauf von drei Amtsperioden nochmals für eine ausserordentliche Amtsdauer von längstens zwei Jahren gewählt werden.

Im Reglement «Group Nomination & Compensation Committee» (vgl. Ziffer 3.5.2 «Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung») ist festgehalten, dass der Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit den geltenden Grundsätzen zur Corporate Governance die Kontinuität durch planmässige Erneuerung und Nachfolge sowie durch angemessene Staffelung der Amtszeiten (keine Gesamterneuerungswahl) anstrebt.

Den Präsidenten wählt die Generalversammlung, den Vizepräsidenten wählt der Verwaltungsrat aus seiner Mitte. Die aus einer Ersatzwahl hervorgegangenen neuen Mitglieder des Verwaltungsrates beziehungsweise der Präsident werden für die volle Amtsperiode von drei Jahren gewählt. Die Generalversammlung kann Mitglieder des Verwaltungsrates aus wichtigen Gründen abberufen.

Das Präsidium des Verwaltungsrates hat Georg Wohlwend inne; das Vizepräsidium Gabriela Nagel-Jungo. Protokollführer ist Cyrill Sele.

#### 3.4.1 Erstmalige Wahl und verbleibende Amtsdauer

Name	Erstmalige Ernennung	Gewählt bis
Georg Wohlwend	2017	2024
Gabriela Nagel-Jungo	2014	2023
Patrizia Holenstein	2013	2022
Urs Leinhäuser	2014	2023
Thomas Russenberger	2018	2024
Richard Senti	2018	2024
Karl Sevelda	2019	2022

### 3.5 Interne Organisation

Name	Funktion	Mitgliedschaft in Ausschüssen
Georg Wohlwend	Präsident	Group Nomination & Compensation Committee Strategieausschuss <sup>1</sup>
Gabriela Nagel-Jungo	Vizepräsidentin	Group Audit Committee <sup>1</sup> Strategieausschuss
Patrizia Holenstein	Mitglied	Group Audit Committee Group Risk Committee
Urs Leinhäuser	Mitglied	Group Audit Committee Group Risk Committee Strategieausschuss
Thomas Russenberger	Mitglied	Group Nomination & Compensation Committee <sup>1</sup>
Richard Senti	Mitglied	Group Risk Committee <sup>1</sup> Group Nomination & Compensation Committee
Karl Sevelda	Mitglied	Group Risk Committee Strategieausschuss

<sup>1</sup> Vorsitz

#### 3.5.2 Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung

Der Verwaltungsrat kann gemäss Statuten die nach seinem Ermessen erforderlichen Ausschüsse bestellen. Zur Unterstützung hat er vier Ausschüsse eingesetzt: Group Nomination & Compensation Committee, Group Audit Committee, Group Risk Committee sowie den Strategieausschuss. Der Verwaltungsrat wählt aus seinem Kreis die Ausschussmitglieder und bestimmt die Vorsitzenden. Grundsätzlich nicht in das Group Audit Committee beziehungsweise das Group Risk Committee wählbar ist der Präsident des Verwaltungsrates. Jeder der Ausschüsse setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen. Als vorbereitende beziehungsweise beratende Gremien befassen sie sich vertieft mit den ihnen zugewiesenen Aufgaben, legen dem Verwaltungsrat die Ergebnisse ihrer Arbeit vor und stellen Anträge, wenn Entscheidungen gefällt werden müssen.

Die Ausschussmitglieder müssen über Fachkenntnisse verfügen, die dem übernommenen Aufgabenbereich entsprechen. Alle Mitglieder müssen unabhängig sein.

Die Amtsdauer in den Ausschüssen entspricht längstens der Mandatsdauer im Verwaltungsrat. Mit Ausscheiden aus dem Verwaltungsrat endet auch das Mandat im Ausschuss.

Für die drei Ausschüsse Group Nomination & Compensation Committee, Group Audit Committee sowie Group Risk Committee hat der Verwaltungsrat separate Reglemente erlassen, in welchen die Aufgaben und Kompetenzabgrenzungen festgelegt sind.

Die Ausschüsse können aussenstehende Personen als Experten beiziehen und Mitarbeitende der LLB insbesondere mit administrativen Aufgaben betrauen.

#### **Group Audit Committee**

Das Group Audit Committee ist im Sinne von Art. 22 Abs. 2a BankG aufgesetzt und unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm gemäss Bankengesetz übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle (Art. 23 BankG).

Das Reglement «Group Audit Committee» regelt die Organisation, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Audit Committee gehören an:

Name	Funktion
Gabriela Nagel-Jungo	Vorsitz
Patrizia Holenstein	Mitglied
Urs Leinhäuser	Mitglied

Gemäss Anhang 4.3 der Bankenverordnung «Richtlinien zur internen Kontrolle gemäss Art. 7a BankG und Art. 21c ff.» befasst sich das Group Audit Committee schwergewichtig mit der Methodik und Qualität der externen Revision, der Qualität der finanziellen Berichterstattung sowie mit dem Zusammenwirken der internen und externen Revision und deren Unabhängigkeit.

Das Group Audit Committee beurteilt die Qualität und Integrität der finanziellen Berichterstattung einschliesslich der Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung.

Dazu gehören unter anderem:

- ♦ Antragstellung an den Verwaltungsrat, dass der konsolidierte Geschäftsbericht der LLB-Gruppe und die Jahresrechnung des LLB-Stammhauses der Generalversammlung vorgelegt und veröffentlicht werden können und der konsolidierte Halbjahresbericht publiziert werden kann;
- ♦ Überwachung und Beurteilung der Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems im Bereich der finanziellen Berichterstattung;
- ♦ Beurteilung der Unterlagen zu kommenden Änderungen in den Rechnungslegungsgrundsätzen;
- ♦ Beurteilung des Budgetprozesses sowie des Budgetantrags der Gruppenleitung für das Folgejahr und Unterbreitung eines Antrags an den Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz.

#### **Group Risk Committee**

Das Group Risk Committee ist im Sinne von Art. 22 Abs. 2a BankG sowie Art. 21e BankV aufgesetzt und unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm gemäss Bankengesetz übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle (Art. 23 BankG).

Das Reglement «Group Risk Committee» regelt die Organisation, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Risk Committee gehören an:

Name	Funktion
Richard Senti	Vorsitz
Patrizia Hostenstein	Mitglied
Urs Leinhäuser	Mitglied
Karl Sevelda	Mitglied

Das Group Risk Committee hat folgende risikobezogene Aufgaben:

- ♦ Beratung des Verwaltungsrates hinsichtlich der aktuellen sowie künftigen Gesamtrisikobereitschaft und -strategie der LLB-Gruppe;
- ♦ Unterstützung des Verwaltungsrates bei der Kontrolle der Umsetzung der Risikostrategie durch die Gruppenleitung;
- ♦ Beurteilung der Integrität und Angemessenheit des auf der Risikopolitik beruhenden Risikomanagements der LLB-Gruppe, insbesondere in Bezug auf Markt-, Kredit- und Liquiditätsrisiken sowie operationelle Risiken;
- ♦ Beurteilung der Integrität und Angemessenheit des internen Kontrollsystems in Bezug auf die Identifikation, die Messung, die Begrenzung und die Überwachung von Risiken. In den Bereichen Compliance und Risikokontrolle gehört dazu insbesondere die Beurteilung der Vorkehrungen, welche die Einhaltung von gesetzlichen (wie z. B. Eigenmittel-, Liquiditäts-, Risikoverteilungsvorschriften) und bankinternen Vorgaben (wie z. B. «Rahmen-Risikopolitik») gewährleisten sollen. Im Bereich des operationellen Risikomanagements umfasst dies im Speziellen auch die jährliche Beurteilung des OpRisk Assessments der LLB-Gruppe, das auf der Risikotaxonomie basiert;
- ♦ Unterstützung des Verwaltungsrates beim Aufbau und bei der Umsetzung des von ihm zu erlassenden risikorelevanten Gruppenregelwerks sowie der darin zu definierenden relevanten Vorgaben und Prozesse;
- ♦ Mindestens jährliche Beurteilung der risikobezogenen Gruppenreglemente (z. B. «Rahmen-Risikopolitik»). Dabei werden die betroffenen Instanzen angehört und Vorschläge beziehungsweise Anträge der Gruppenleitung berücksichtigt; dem Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz wird ein Vorschlag unterbreitet. Sämtliche risikorelevanten Gruppenreglemente, die der Verwaltungsrat zu genehmigen hat, sind entsprechend zu behandeln;

- ♦ Beurteilung der Ergebnisse aus dem ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) und dem ILAAP (Internal Liquidity Adequacy Assessment Process);
- ♦ Prüfung der Risikoneigung im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung. Diese erfolgt sowohl aus Sicht des geordneten Unternehmensfortbestandes (Going Concern) als auch aus Liquidationssicht (Gone Concern). Basierend auf dem Risikoappetit kann das Group Risk Committee beim Verwaltungsrat Anpassungen am Limitensystem beantragen;
- ♦ Beurteilung der Gesamtrisikosituation und Oberaufsicht über die Einhaltung der vom Verwaltungsrat genehmigten Limiten;
- ♦ Behandlung und Beurteilung der Risk Reports der LLB-Gruppe mit Unterbreitung eines Antrags an den Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz;
- ♦ Behandlung und Beurteilung der Jahresreports Legal & Compliance Risk der LLB-Gruppe und Unterbreitung eines Vorschlags an den Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz;
- ♦ Überprüfung, ob die Preisgestaltung der angebotenen Verbindlichkeiten und Anlagen das Geschäftsmodell und die Risikostrategie der LLB-Gruppe angemessen berücksichtigt, und – sofern dies nicht der Fall ist – Vorlage eines Plans mit Abhilfemassnahmen;
- ♦ Überprüfung, ob bei den vom Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität sowie die Wahrscheinlichkeit und der Zeitpunkt von Einnahmen berücksichtigt werden.

#### **Group Nomination & Compensation Committee**

Das Group Nomination & Compensation Committee ist im Sinne von Art. 22 Abs. 2a BankG, Art. 29b BankV sowie Anhang 4.4.2. BankV «Vergütungsausschuss und Risikoausschuss» aufgesetzt und unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle (Art. 23 BankG).

Das Reglement «Group Nomination & Compensation Committee» regelt die Organisation, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Nomination & Compensation Committee gehören an:

Name	Funktion
Thomas Russenberger	Vorsitz
Richard Senti	Mitglied
Georg Wohlwend	Mitglied

Das Group Nomination & Compensation Committee strebt für den Verwaltungsrat sowie die Gruppenleitung in Übereinstimmung mit den geltenden Grundsätzen zur Corporate Governance insbesondere folgende Ziele an:

- ♦ ausgewogene Zusammensetzung unter Berücksichtigung der für die Bank erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, der Diversität und der jeweiligen persönlichen Eignung;
- ♦ Kontinuität durch planmässige Erneuerung und Nachfolge sowie durch angemessene Staffelung der Amtszeiten (keine Gesamterneuerungswahl);
- ♦ reibungslose Amts- und Funktionsübergabe durch systematische Einführung in die spezifischen Aufgaben der Bank.

Ausserdem obliegen dem Group Nomination & Compensation Committee diese Aufgaben:

- ♦ jährliche Bewertung von Struktur, Grösse, Zusammensetzung und Leistung des Verwaltungsrates sowie der Gruppenleitung und – sofern erforderlich – Empfehlung von Änderungen;
- ♦ jährliche Beurteilung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit und Mitteilung der Beurteilung an den Verwaltungsrat sowie die Gruppenleitung;
- ♦ Überprüfung des Kurses des Verwaltungsrates bei der Auswahl und Bestellung der Gruppenleitung sowie Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat;

- ♦ Sicherstellung, dass die Entscheidungsfindung der Gruppenleitung und des Verwaltungsrates durch eine einzelne Person oder eine Gruppe nicht in einer Weise beeinflusst wird, die den Interessen der LLB-Gruppe nachteilig ist;
- ♦ Überprüfung der Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung und höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement und Compliance;
- ♦ Überprüfung des Vorgehens des Verwaltungsrates bei der Auswahl und Bestellung der Gruppenleitung und Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat;
- ♦ Erarbeitung eines Vergütungsreglements für das Stammhaus und die LLB-Gruppe;
- ♦ Vorbereitung der Entscheidungen über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie von anderen Mitarbeitenden, soweit deren Entschädigung gemäss Vergütungsreglement durch den Verwaltungsrat festzusetzen ist – dies unter Berücksichtigung der langfristigen Interessen der Anteilseigner, der Anleger und der sonstigen Beteiligten;
- ♦ Festlegung der Grundzüge der Personalpolitik.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Nominierung sowie die Wahl beziehungsweise Wiederwahl der Mitglieder des Verwaltungsrates sicher. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Entwicklung von Kriterien für die Selektion, die Zuwahl beziehungsweise Wiederwahl von Kandidaten;
- ♦ Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Wahlvorschlägen an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- ♦ Erarbeitung von Nachfolgeplänen und deren periodische Überprüfung sowohl für den Fall des Ablaufs der Mandatsdauer als auch des vorzeitigen Ausscheidens von Mitgliedern;
- ♦ Sicherstellung der Weiterbildung des gesamten Verwaltungsrates;
- ♦ Planung der Einführungsphase für Neumitglieder.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Ernennung von Mitgliedern der Gruppenleitung sowie für die Beurteilung ihrer Leistungen sicher. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Entwicklung von Kriterien für die Selektion und Ernennung von Kandidaten zuhanden des Verwaltungsrates;
- ♦ Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- ♦ Erarbeitung und Anwendung von Kriterien für die Leistungsbeurteilung der Gruppenleitung in corpore sowie der einzelnen Mitglieder;
- ♦ Erarbeitung von Nachfolgeplänen und deren periodische Überprüfung sowohl für den Fall des altersbedingten als auch des situativen Ausscheidens von Mitgliedern der Gruppenleitung;
- ♦ Sicherstellung der Weiterbildung der Mitglieder der Gruppenleitung.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Ernennung des Leiters Group Internal Audit sowie für die Beurteilung seiner Leistung sicher. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Entwicklung von Kriterien für die Selektion und Ernennung von Kandidaten zuhanden des Verwaltungsrates;
- ♦ Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- ♦ Erarbeitung und Anwendung von Kriterien für die Leistungsbeurteilung des Leiters Group Internal Audit – dies in Zusammenarbeit mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates sowie der Vorsitzenden des Group Audit Committees;
- ♦ Erarbeitung von Nachfolgeplänen und deren periodische Überprüfung sowohl für den Fall des altersbedingten als auch des situativen Ausscheidens des Leiters Group Internal Audit – dies in Zusammenarbeit mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates sowie der Vorsitzenden des Group Audit Committee.

Die Nominierung von Delegierten in die Verwaltungsratsgremien der LLB-Gruppen- und Beteiligungsgesellschaften soll die Durchsetzung der Gruppenstrategie und eine einheitliche Wahrnehmung der LLB-Gruppe nach aussen sicherstellen.

Das Group Nomination & Compensation Committee ist für die Erfüllung der im Gruppenreglement «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrates und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» definierten Aufgaben zuständig.

Das Group Nomination & Compensation Committee hat in Bezug auf die Entschädigungen insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ 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 und jährliche Überprüfung von Vorschlägen für die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung sowie des Leiters Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates 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 der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrates 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 in den Bereichen Risikomanagement und Compliance gemäss dem Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und dem gleichnamigen Reglement des Stammhauses zuhanden des Verwaltungsrates nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente.

Das Group Nomination & Compensation Committee hat in Bezug auf das strategische Personalmanagement folgende Aufgaben:

- ♦ Festlegung und periodische Überprüfung der Grundzüge der Personalpolitik;
- ♦ Überprüfung der Prozesse zur systematischen Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung.

#### **Strategieausschuss**

Die Festlegung der Strategie der LLB-Gruppe und deren periodische Überprüfung gehören zu den Aufgaben des Verwaltungsrates. Unterstützt wird er dabei vom Strategieausschuss. Dem Ausschuss gehören an:

<b>Name</b>	<b>Funktion</b>
Georg Wohlwend	Vorsitz
Gabriela Nagel-Jungo	Mitglied
Urs Leinhäuser	Mitglied
Karl Sevelda	Mitglied

#### **Vertretung in Stiftungen**

Thomas Russenberger und Richard Senti nehmen als Arbeitgebervertreter Einsitz im Stiftungsrat der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank. Seit Dezember 2018 hat Thomas Russenberger das Präsidium inne.

### **3.5.3 Arbeitsweise des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse**

#### **Verwaltungsrat**

Der Präsident des Verwaltungsrates lädt zu den Sitzungen ein, so oft es die Geschäfte erfordern oder wenn ein Mitglied es schriftlich verlangt, jedoch wenigstens viermal jährlich. Mit der schriftlichen Einladung werden den Mitgliedern mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum die Traktandenliste, das Protokoll der letzten Sitzung sowie die wesentlichen Unterlagen zugestellt. In zeitkritischen Fällen können Verwaltungsratssitzungen auch unter Einhaltung kürzerer Fristen anberaumt werden. Die Bestimmung der Dringlichkeit liegt im Ermessen des Präsidenten. Die Verwaltungsratssitzungen werden vom Präsidenten geleitet. Der Verwaltungsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die einfache Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Präsidenten. In dringenden Fällen können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden, sofern innerhalb von drei Arbeitstagen beziehungsweise der vom Präsidenten des Verwaltungsrates im Einzelfall festgelegten Frist ab Erhalt des Antrags kein Mitglied eine mündliche Beratung in einer Sitzung verlangt. Wird vom



Präsidenten keine Frist zur Stimmabgabe über den gestellten Antrag gesetzt, gilt eine Frist von fünf Arbeitstagen ab Erhalt des Antrages, innerhalb derer die Mitglieder ihre Stimme zu diesem Antrag abgeben können. Ein Zirkularbeschluss ist ebenso verbindlich wie ein an einer Verwaltungsratssitzung zustande gekommener Beschluss. Der Präsident orientiert die übrigen Mitglieder zeitnah über das Ergebnis der Beschlussfassung. Auf dem Zirkularweg gefasste Beschlüsse werden anlässlich der nächsten ordentlichen Sitzung des Gruppenverwaltungsrats zu Protokoll genommen.

Sitzungen des Verwaltungsrates können in Form von Präsenz-, Telefon- oder Videokonferenzen abgehalten werden. Die Sitzungen in Form von Telefon- oder Videokonferenzen samt Beschlussfassungen werden ebenso protokolliert wie Präsenzsitzungen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten mit der gebotenen Sorgfalt auszuüben und ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so zu regeln, dass tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte soweit als möglich vermieden werden. Sie sind verpflichtet, dem Präsidenten tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte mitzuteilen. Dies gilt ungeachtet dessen, ob die tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte genereller Art sind oder im Zusammenhang mit einer in einer Sitzung zu diskutierenden Angelegenheit stehen. Der Präsident informiert den Verwaltungsrat und legt fest, wie der Ausstand geregelt wird. Folgende Ausstandsregelungen sind möglich:

- ♦ Der Betroffene darf bei der Beratung, nicht aber bei der Beschlussfassung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein und erhält das entsprechende Protokoll.
- ♦ Der Betroffene darf weder bei der Beratung noch bei der Beschlussfassung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein und erhält das entsprechende Protokoll.
- ♦ Der Betroffene darf weder bei der Beratung noch bei der Beschlussfassung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein und erhält das entsprechende Protokoll nicht.

Im Geschäftsjahr 2021 traf sich der Verwaltungsrat der Liechtensteinischen Landesbank AG zu insgesamt elf ordentlichen und vier ausserordentlichen Sitzungen. Sie dauerten zwischen 0.50 und 9.00 Stunden. Im Anschluss an die ordentliche Sitzung vom Juni 2021 fand eine halbtägige Klausurtagung mit der Gruppenleitung statt. Bei dieser stand die neue Unternehmensstrategie im Zentrum. Gegenstand der ausserordentlichen Verwaltungsratssitzungen waren der Rücktritt des Group CEO Roland Matt und die Rekrutierung des Nachfolgers Gabriel Brenna, die Vereinbarung mit der Credit Suisse (Luxembourg) S.A. zur Vermittlung von Private-Banking-Kunden in Österreich sowie ein Vergleich in einem Rechtsfall.

Datum	Sitzung	Anwesenheit	Dauer in h
24. Januar 2021	ausserordentliche	alle	1.00
01. Februar 2021	ausserordentliche	alle	2.00
08. Februar 2021	ausserordentliche	alle	1.00
23. Februar 2021	ordentliche	alle	6.25
09. März 2021	ordentliche	alle	1.00
23. März 2021	ordentliche	alle	4.25
22. April 2021	ordentliche	alle	5.25
21. Mai 2021	ordentliche	alle	5.50
11. Juni 2021	ausserordentliche	alle	0.50
28. Juni 2021	ordentliche	alle	4.00
28. Juni 2021	Klausurtagung	alle	5.00
20. August 2021	ordentliche	alle, mit Ausnahme von Patrizia Holenstein	5.00
28. September 2021	ordentliche	alle	9.00
25. Oktober 2021	ordentliche	alle	8.75
25. November 2021	ordentliche	alle	4.50
17. Dezember 2021	ordentliche	alle	7.50

#### **Group Audit Committee**

Die Mitglieder des Group Audit Committee treffen sich mindestens viermal jährlich zu ordentlichen Sitzungen. Diese werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen und dem

Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum zuzustellen ist. Die Mitglieder des Group Audit Committee, der Group CEO, der Group CFO, die externe Revision und der Leiter Group Internal Audit können bei der Vorsitzenden des Group Audit Committee die Einberufung von ausserordentlichen Sitzungen beantragen. Das Group Audit Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie Mitglieder der Gruppenleitung, Mitarbeitende von Gesellschaften der LLB-Gruppe, Vertreter der externen Revision, Mitarbeitende von Group Internal Audit oder externe Berater einladen. Der Group CEO, der Group CFO sowie der Leiter Group Internal Audit sind üblicherweise mit beratender Stimme bei den Sitzungen anwesend. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Audit Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2021 trafen sich die Mitglieder des Group Audit Committee zu sechs Sitzungen. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
21. Januar 2021	alle	1.00
22. Februar 2021	alle	3.00
20. Mai 2021	alle	2.75
15. Juli 2021	alle	0.50
20. August 2021	alle	3.25
16. Dezember 2021	alle	4.00

#### **Group Risk Committee**

Die Mitglieder des Group Risk Committee treffen sich mindestens viermal jährlich zu ordentlichen Sitzungen. Diese werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen und dem Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum zuzustellen ist. Die Mitglieder des Group Risk Committee, der Group CEO, der Group CFO, die externe Revision, der Leiter Group Internal Audit, der Leiter Group Credit & Risk Management sowie der Leiter Group Legal & Compliance können beim Vorsitzenden des Group Risk Committee die Einberufung von ausserordentlichen Sitzungen beantragen. Das Group Risk Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie Mitglieder der Gruppenleitung, die Vorsitzenden der Risk Committees der LLB-Gruppe, andere Mitarbeitende von Gesellschaften der LLB-Gruppe, Vertreter der externen Revision oder externe Berater einladen. Der Group CEO, der Group CFO, der Leiter Group Internal Audit und der Leiter Group Credit & Risk Management sind üblicherweise mit beratender Stimme bei den Sitzungen anwesend. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Risk Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2021 fanden fünf ordentliche Sitzungen des Group Risk Committee statt. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
22. Februar 2021	alle	2.50
20. Mai 2021	alle	4.50
19. August 2021	alle	3.25
22. November 2021	alle	0.75
16. Dezember 2021	alle	3.50

#### **Group Nomination & Compensation Committee**

Das Group Nomination & Compensation Committee tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. Die Sitzungen werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen sowie dem Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum zugeht.

Das Group Nomination & Compensation Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie Mitarbeitende des Geschäftsbereichs Group Human Resources, Vertreter der externen Revision oder externe Berater einladen. Der Group CEO nimmt in der Regel mit beratender

Stimme an den Sitzungen teil; ausgenommen sind jene Sitzungen, an denen insbesondere Themen besprochen werden, die den Geschäftsbereich Group Internal Audit, die Beurteilung der Leistung des Group CEO oder die Festlegung seiner Vergütung betreffen. Weiter sind der Leiter Group Human Resources sowie der Leiter Group Internal Audit üblicherweise mit beratender Stimme anwesend. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Nomination & Compensation Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2021 trafen sich die Mitglieder des Group Nomination & Compensation Committee zu vier Sitzungen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
22. Januar 2021	alle	2.75
18. Mai 2021	alle	2.00
26. August 2021	alle	2.50
29. November 2021	alle	2.25

### Strategieausschuss

Der Strategieausschuss führte 2021 sieben Sitzungen durch. Diese dienten insbesondere dazu, relevante Sachverhalte für die Entwicklung der neuen Unternehmensstrategie ACT-26 zu erörtern (siehe Kapitel «ACT-26»).

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
08. Februar 2021	alle	1.50
13. April 2021	alle	3.00
18. Mai 2021	alle, mit Ausnahme von Urs Leinhäuser	3.25
16. Juni 2021	alle	3.00
17. August 2021	alle	2.00
20. September 2021	alle	3.00
18. Oktober 2021	alle, mit Ausnahme von Georg Wohlwend	2.75

### Beschlussfassung in den Ausschüssen

Die Ausschüsse nehmen ausschliesslich vorbereitende beziehungsweise beratende Aufgaben für den Verwaltungsrat wahr. In den Ausschüssen werden Beschlüsse mit der absoluten Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder. Stimmberechtigt sind nur die Mitglieder der Ausschüsse. Bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende. Die Behandlung der Traktanden und insbesondere die gefassten Beschlüsse werden protokolliert. Die Protokolle werden den Sitzungsteilnehmern und den Mitgliedern des Verwaltungsrates zugestellt. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erstatten dem Verwaltungsrat an dessen nächster Sitzung Bericht über die Traktanden, die sie an ihrer letzten Ausschusssitzung behandelt haben, und unterbreiten ihm diejenigen Punkte, über die Beschluss gefasst werden muss. Zudem legen sie dem Verwaltungsrat einmal pro Jahr einen Tätigkeitsbericht vor, aus welchem zusammenfassend die durchgeführten wesentlichen Tätigkeiten sowie die noch offenen Pendenzen hervorgehen.

### Selbstevaluation

Der Verwaltungsrat überprüft in der Regel jährlich sowohl seine eigene Leistung als auch jene der Ausschüsse. Mit dieser Überprüfung wird festgestellt, ob der Verwaltungsrat und die Ausschüsse angemessen funktionieren. Die Ergebnisse der Selbstbeurteilung werden schriftlich festgehalten.

Mitte 2021 führte der Verwaltungsrat anhand eines Fragebogens eine Selbstevaluation durch. Die konsolidierten Antworten wurden an der August-Sitzung gemeinsam besprochen. Die Gesamtbeurteilung ist, wie bereits in den vergangenen Jahren, äusserst positiv ausgefallen. Die Zusammenarbeit im Verwaltungsrat verläuft sehr gut. Die Diskussionskultur ist konstruktiv und zielführend. Die interdisziplinäre Zusammensetzung und die Altersmischung werden positiv wahrgenommen. Der Verwaltungsrat möchte sich künftig neben den vielen kontrollierenden

Traktanden noch mehr mit den gestalterischen Elementen befassen und einen verstärkten Fokus auf die kontinuierliche Weiterbildung legen.

### 3.6 Kompetenzregelung

Dem Verwaltungsrat obliegen die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle der LLB-Gruppe. Ihm kommt die oberste Verantwortung für den Erfolg der LLB-Gruppe und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes für die Aktionäre und Mitarbeitenden sowie für den Schutz der Reputation zu. Er entscheidet über die Strategie der LLB-Gruppe und nimmt in letzter Instanz die Überwachung der Geschäftsführung wahr. Er legt die Risikopolitik der LLB-Gruppe fest und überwacht deren Einhaltung. Zudem überwacht er die Einhaltung der Bestimmungen der anwendbaren Rechtsvorschriften und Regularien. Der Verwaltungsrat entscheidet auf Antrag der Gruppenleitung über die zur Umsetzung der Strategie notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen. Er hat sich über die Finanz- und Risikolage der LLB-Gruppe in geeigneter Art und Weise zu informieren. Dies betrifft auch die gefällten Entscheidungen innerhalb der Gruppengesellschaften, welche sich in der Praxis auf die Geschäftstätigkeit der LLB-Gruppe auswirken.

Im Rahmen der in den Statuten aufgeführten Pflichten und Befugnisse kommen dem Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben zu:

- ♦ Strategie und Führung;
- ♦ Organisation;
- ♦ finanzielle Führung;
- ♦ Risikopolitik und -management.

In Bezug auf die Strategie und Führung ist der Verwaltungsrat insbesondere verantwortlich für folgende Aufgaben:

- ♦ Festlegung von Leitbild und Werten;
- ♦ Festlegung der Strategie und deren periodische Überprüfung;
- ♦ Festlegung der Führungsstruktur;
- ♦ Entscheid über wesentliche strukturelle Veränderungen;
- ♦ Entscheid über den Einstieg in wichtige neue Geschäftsbereiche oder den Ausstieg aus bestehenden wichtigen Geschäftsbereichen;
- ♦ Zustimmung zur Übernahme oder zum Verkauf von Beteiligungen an anderen Unternehmungen, zur Gründung oder Liquidation von Gruppengesellschaften sowie zur Nominierung deren Verwaltungsräte;
- ♦ Zustimmung zum Kauf oder Verkauf von Liegenschaften mit einem Kaufpreis von mehr als CHF 20 Mio. (oder Gegenwert);
- ♦ Zuweisung von Aufgaben an die Gruppenleitung;
- ♦ Genehmigung aller Angelegenheiten und Geschäftsentscheidungen, welche die vom Verwaltungsrat delegierten Kompetenzen übersteigen.

In Bezug auf die Festlegung der Organisation der Geschäftstätigkeit der LLB-Gruppe und den in diesem Zusammenhang erforderlichen Erlass von Regelwerken und Anweisungen hat der Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ regelmässige Überprüfung der Governance-Prinzipien und der in der Geschäftsordnung festgelegten Führungsstrukturen;
- ♦ Erlass von Reglementen mit gruppenweiter Verbindlichkeit, unter Vorbehalt des jeweiligen lokal anwendbaren Rechts und der Verbindlicherklärung der jeweiligen Gruppengesellschaft, sowie von Reglementen für die LLB;
- ♦ Festlegung der Organisation und Führung von Group Internal Audit samt Erlass des Gruppenreglements «Group Internal Audit», Genehmigung des jährlichen Prüfplans und der jährlichen Zielsetzungen, Behandlung der Berichte von Group Internal Audit und der externen Prüfgesellschaft, Abnahme der Berichterstattung über diesbezügliche Massnahmen sowie Überwachung der Umsetzung derselben;
- ♦ Auswahl, Ernennung und Abberufung des Group CEO, dessen Stellvertreters, der anderen Mitglieder der Gruppenleitung und des Leiters Group Internal Audit sowie deren Leistungsbeurteilung und die Planung der Nachfolge;
- ♦ Aufsicht über den Group CEO und die anderen Mitglieder der Gruppenleitung in Bezug auf die Befolgung der Rechtsvorschriften, Statuten und Regelwerke;

- ♦ Ernennung der Mitglieder der Ausschüsse des Verwaltungsrates aus seiner Mitte und Bestimmung der Vorsitzenden;
- ♦ Regelung der Vergütungsgrundsätze;
- ♦ Festlegung eines Rahmens für den Prozess zur Auswahl und Beurteilung der Eignung von Inhabern von Schlüsselfunktionen;
- ♦ Erlass von Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden und Organe in Bezug auf den Umgang mit Interessenkonflikten sowie von Vorgaben zur Verhinderung der Verwendung vertraulicher Informationen;
- ♦ Erlass eines Verhaltenskodexes für alle Mitarbeitenden;
- ♦ Genehmigung der Besetzung von Verwaltungsräten in den Gruppengesellschaften mit Ausnahme der LLB AG;
- ♦ Entscheidung beziehungsweise Zustimmung hinsichtlich der Ausübung von nebenberuflichen Tätigkeiten durch Mitglieder der Gruppenleitung sowie den Leiter Group Internal Audit;
- ♦ Vorbereitung der Generalversammlung und Ausführung ihrer Beschlüsse.

In Bezug auf die oberste Verantwortung betreffend die Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung der LLB-Gruppe hat der Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Genehmigung der beziehungsweise Zustimmung zu den anwendbaren Rechnungslegungsstandards;
- ♦ Genehmigung der Mittelfristplanung und Budgetierung;
- ♦ Oberaufsicht über die gesamte Eigenmittel- und Liquiditätssteuerung;
- ♦ Genehmigung des konsolidierten Geschäftsberichtes mit konsolidierter Jahresrechnung und konsolidiertem Jahresbericht;
- ♦ Genehmigung des konsolidierten Halbjahresabschlusses;
- ♦ Sicherstellung einer regelmässigen Berichterstattung über den Geschäftsgang und besondere Ereignisse;
- ♦ Festlegung der Ausgabenkompetenzen;
- ♦ Aufsicht über die wirtschaftliche Entwicklung.

In Bezug auf die oberste Verantwortung betreffend Risikopolitik und -management der LLB-Gruppe hat der Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben:

- ♦ Festlegung der «Rahmen-Risikopolitik» sowie regelmässige Überprüfung der Strategien und Grundsätze für die Übernahme, Steuerung, Überwachung und Minderung der Risiken, denen die LLB-Gruppe ausgesetzt ist;
- ♦ Erlass von Gruppenreglementen über die Grundzüge des Risikomanagements, Festlegung des Risikoappetits und der Risikokontrolle sowie der Zuständigkeit und des Verfahrens für die Bewilligung von risikobehafteten Geschäften, wobei insbesondere Zinsänderungs-, Kredit-, Gegenparteien-, Konzentrations-, Liquiditäts-, Marktpreis- und operationelle Risiken, Risiken einer übermässigen Verschuldung sowie Rechts- und Reputationsrisiken zu identifizieren, steuern, begrenzen und überwachen sind;
- ♦ Bestimmung der Risikotragfähigkeit und Entscheid über die maximale Höhe der Risikodeckungsmasse;
- ♦ Festlegung einer maximalen Verschuldungsquote;
- ♦ Bestimmung und Überwachung des maximal zu tragenden Marktrisikos;
- ♦ Verantwortung für ein adäquates Markt- und Liquiditätsrisikomanagement als integraler Bestandteil der Risikopolitik;
- ♦ Genehmigung des Sanierungsplans;
- ♦ Genehmigung der Kapitalplanung im Rahmen der Mittelfristplanung;
- ♦ mindestens jährliche Festlegung von Gesamtpositionslimiten und Einzellimiten;
- ♦ vierteljährliche Abnahme kommentierter Berichterstattungen hinsichtlich der Risikolage;
- ♦ Erlass eines Gruppenreglements über die Grundlagen der Compliance-Organisation innerhalb der LLB-Gruppe zwecks Schaffung und Durchsetzung eines einheitlichen Verständnisses von Compliance;
- ♦ Festlegung von Kreditkompetenzen, Regelung von Organkrediten und Personalgeschäften sowie Beschlussfassung über Grossengagements inklusive Klumpenrisiken;
- ♦ Beurteilung der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems;

- ♦ Sicherstellung der zeitnahen Beschaffung von Informationen bei unmittelbar drohenden Risiken und Verlusten mit bedeutender Tragweite;
- ♦ Entscheid über Kapitalmarktrefinanzierungen durch Aufnahme von Fremdkapital;
- ♦ Zustimmung zur Anhebung von Rechtsstreitigkeiten, zur Einlegung eines Rechtsmittels mit einem Streitwert von mehr als CHF 10 Mio. sowie zum Abschluss von gerichtlichen und aussergerichtlichen Vergleichen in Höhe von mehr als CHF 10 Mio.;
- ♦ Schutz der Reputation.

Die Gruppenleitung übernimmt unter dem Vorsitz des Group CEO die Führungsverantwortung für die LLB-Gruppe. Sie besteht aus sechs Mitgliedern: den drei Leitern der Marktdivisionen Privat- und Firmenkunden, Private Banking und Institutional Clients sowie dem Group CFO, dem Group COO und dem Group CEO. Die Gruppenleitung tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens einmal pro Monat.

Die LLB-Gruppe betreibt ihr Geschäft im Rahmen der drei marktorientierten Divisionen Privat- und Firmenkunden, Private Banking und Institutional Clients sowie der Shared-Service-Funktionen Group CFO und Group COO. Für die operative Führung der Divisionen sind die Divisionsleiter zuständig.

Die Leiter der marktorientierten Divisionen sind für die übergreifende Zusammenarbeit ihrer Geschäftsbereiche verantwortlich und repräsentieren die LLB-Gruppe gegenüber der Öffentlichkeit und anderen Anspruchsgruppen in den für sie relevanten Märkten beziehungsweise gegenüber den relevanten Kundengruppen. Sie implementieren und koordinieren gemeinsam mit den Leitern der Divisionen Group CFO und Group COO sowie den Leitern der Geschäftsbereiche die Strategie ihrer Division.

Die Leiter der Divisionen schaffen die organisatorischen Voraussetzungen, um die der Division zugeteilten Geschäftsbereiche über alle LLB-Gruppengesellschaften hinweg zu führen. Sie koordinieren untereinander aktiv sämtliche Geschäftstätigkeiten.

Die Gruppenleitung erlässt unter Berücksichtigung des lokalen Rechts die für den Betrieb und die Führung der Divisionen notwendigen Regelwerke, sofern die entsprechende Kompetenz nicht beim Verwaltungsrat liegt. Die Regelwerke können für einzelne oder mehrere Divisionen beziehungsweise LLB-Gruppengesellschaften unmittelbar verbindlich sein.

Zusätzlich zu den in den Statuten aufgeführten Pflichten und Befugnissen kommen der Gruppenleitung insbesondere folgende Aufgaben zu:

- ♦ operative Führung;
- ♦ Strategieumsetzung;
- ♦ Risikomanagement.

Die Gruppenleitung

- ♦ setzt die Gruppenreglemente und Beschlüsse des Verwaltungsrates um;
- ♦ unterrichtet den Verwaltungsrat, dessen Ausschüsse und insbesondere den Präsidenten regelmässig über den Geschäftsgang und wichtige Ereignisse;
- ♦ erlässt weitere Regelwerke für die Geschäftsführung;
- ♦ koordiniert das Produktangebot und stimmt die Preis- und Konditionenpolitik für die angebotenen Produkte sowie Dienstleistungen ab;
- ♦ genehmigt die Errichtung und Aufhebung von Geschäftsstellen, Zweigniederlassungen und Repräsentanzen, sofern dies explizit in der Strategie vorgesehen ist;
- ♦ ist ermächtigt, im Einzelfall Personal- und Sachaufwand von Gruppengesellschaften von mehr als CHF 0.25 Mio. bis zu CHF 1 Mio. zu bewilligen und – unter vorgängiger Orientierung des Präsidenten des Verwaltungsrates – Investitionen von Gruppengesellschaften von mehr als CHF 0.5 Mio. bis zu CHF 3 Mio. ausserhalb des durch den Verwaltungsrat verabschiedeten Budgets freizugeben. Der Präsident entscheidet über die Vorlage an den Verwaltungsrat;
- ♦ überwacht laufend die Entwicklungen in den Divisionen und Geschäftsbereichen und leitet Massnahmen zur Problembehandlung ein;
- ♦ überwacht laufend die Finanzberichterstattung und Risikolage.

#### Die Gruppenleitung

- ♦ unterbreitet dem Verwaltungsrat und den zuständigen Ausschüssen Vorschläge für die Organisation der Geschäftstätigkeit der LLB-Gruppe im Allgemeinen sowie Anträge für einzelne Geschäfte der LLB-Gruppe im Besonderen, soweit diese die Kompetenzen der Gruppenleitung übersteigen; diese Anträge betreffen in erster Linie:
  - ♦ die Festsetzung und periodische Überprüfung der Strategie sowie die Bestimmung der Ressourcen zur Umsetzung der Strategie und zur Erreichung der Unternehmensziele;
  - ♦ Beteiligungen, Gruppengesellschaften, Geschäftsstellen, Zweigniederlassungen und Repräsentanzen;
  - ♦ die Mittelfristplanung;
  - ♦ das jährliche Kosten- und Ertragsbudget;
  - ♦ die Steuerung der Eigenen Mittel;
  - ♦ die finanzielle Berichterstattung und die Geschäftsberichte;
- ♦ definiert in Ausführung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie Ziele für die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsgang, stellt sicher, dass Entscheidungen in hoher Qualität zeitgerecht getroffen werden und überwacht die Umsetzung von Entscheidungen.

#### Die Gruppenleitung

- ♦ setzt eine effiziente Aufbau- und Ablauforganisation sowie ein wirkungsvolles internes Kontrollsystem zur Vermeidung und Limitierung von Risiken aller Art auf;
- ♦ hat im Rahmen der Risikopolitik der LLB-Gruppe insbesondere folgende Aufgaben:
  - ♦ Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der vom Verwaltungsrat genehmigten Risikopolitik und Risikoreglements;
  - ♦ Steuerung aller wesentlichen Risiken;
  - ♦ angemessene Bewertung der Vermögenswerte;
  - ♦ Verwendung externer und interner Modelle zur Steuerung und Überwachung wesentlicher Risiken;
  - ♦ Sicherstellung einer angemessenen und umfassenden Berichterstattung über die Risikolage an den Verwaltungsrat gemäss den Vorgaben der Risikopolitik;
  - ♦ Entscheidung über die Besetzung der Risikokomitees der LLB-Gruppe.

Der Group CEO ist die höchste geschäftsleitende Führungsinstanz in der LLB-Gruppe. Er hat insbesondere die Gesamtverantwortung für die Entwicklung und Umsetzung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie der LLB-Gruppe und der Divisionen. Er vertritt die Gruppenleitung gegenüber dem Verwaltungsrat und gegen aussen.

#### Der Group CEO

- ♦ stellt die kohärente Leitung und Entwicklung der LLB-Gruppe sowie die Durchsetzung der vom Verwaltungsrat festgesetzten und periodisch überprüften Strategie sicher;
- ♦ setzt Ziele für die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsgang;
- ♦ stellt sicher, dass Entscheidungen in hoher Qualität und zeitgerecht getroffen werden;
- ♦ stellt sicher, dass die Zielvorgaben der Mitglieder der Gruppenleitung mit den Zielsetzungen der Geschäftstätigkeit im Einklang stehen;
- ♦ unterbreitet dem Verwaltungsrat Empfehlungen betreffend Vergütungsprinzipien in der LLB-Gruppe;
- ♦ überwacht die Umsetzung von getroffenen Entscheidungen;
- ♦ überwacht die Ausführung der Beschlüsse des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse;
- ♦ ist in Abstimmung mit dem Verwaltungsratspräsidenten für die konkrete Planung der Nachfolge auf Gruppenleitungsebene zuständig und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Nomination von Gruppenleitungsmitgliedern mit Ausnahme des Group CEO.

### 3.7 Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Gruppenleitung

Der Präsident des Verwaltungsrates wird über die Traktandenliste der Gruppenleitungssitzungen informiert und erhält die Protokolle. Er nimmt bei Bedarf mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Zweck ist die gegenseitige Information und die Meinungsbildung über wichtige Themen.

Die Berichterstattung der Gruppenleitung an den Verwaltungsrat, die jeweils zuständigen Ausschüsse des Verwaltungsrates und insbesondere an den Präsidenten erfolgt grundsätzlich durch den Group CEO. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind für die angemessene Berichterstattung an den Group CEO

zuhanden des Verwaltungsrates besorgt. Dieser stellt sicher, dass der Verwaltungsratspräsident und der Verwaltungsrat beziehungsweise dessen Ausschüsse zeitgerecht sowie in angemessener Art und Weise informiert werden. Der Group CEO berichtet dem Verwaltungsrat regelmässig über die aktuelle Geschäftsentwicklung und über wichtige Geschäftsangelegenheiten einschliesslich aller Themen, die in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Verwaltungsrates fallen.

Der Group CEO nimmt in der Regel, und zwar mit beratender Stimme, an den Sitzungen des Verwaltungsrates teil, informiert diesen über den Geschäftsgang sowie über besondere Ereignisse und steht für die Erteilung von Auskünften zur Verfügung. Der Group CFO berichtet dem Verwaltungsrat regelmässig über den Bereich Finanzen und Risikomanagement sowie die ordnungsgemässe Umsetzung der Risikopolitik. Die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung sind bei den sie betreffenden Traktanden vertreten. Der Group CEO und der Group CFO nehmen in der Regel mit beratender Stimme an den Sitzungen des Group Audit Committee und des Group Risk Committee teil.

Der Group CEO informiert den Präsidenten des Verwaltungsrates bei Bedarf auch ausserhalb der Sitzungen des Verwaltungsrates über den Geschäftsgang und besondere Ereignisse. Der Präsident hat dem Verwaltungsrat über wichtige Ereignisse Bericht zu erstatten.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrates kann in den Sitzungen Auskunft über sämtliche Angelegenheiten der LLB-Gruppe verlangen. Auch ausserhalb der Sitzungen hat jedes Mitglied des Verwaltungsrates ein Anrecht, von den Mitgliedern der Gruppenleitung Auskunft über den Geschäftsgang und – mit Ermächtigung des Präsidenten des Verwaltungsrates – über einzelne Geschäftsvorfälle zu erhalten.

#### **Interne Steuerung und Kontrolle**

Die LLB-Gruppe verfügt für die Banksteuerung über standardisierte Systeme. Daraus werden quantitative und qualitative Daten für die Gruppenleitung sowie in konzentrierter Form für den Verwaltungsrat erzeugt. Dieser kann sich dadurch ein Bild über die massgeblichen Entwicklungen – wie Geschäftsgang, Ertragslage, Budgetausnützung, Bilanzentwicklung, Liquidität, Risikolage und Erfüllung der Eigenkapitalerfordernisse – machen. Vierteljährlich nimmt der Verwaltungsrat die kommentierten Berichterstattungen zu Finanzen und Risikomanagement ab.

Zur Ausübung seiner Aufsichts- und Kontrollfunktion steht dem Verwaltungsrat zusätzlich der Geschäftsbereich Group Internal Audit zur Seite. Dieser ist direkt dem Präsidenten des Verwaltungsrates unterstellt. Er hat offenen, direkten und uneingeschränkten Zugang zu den Präsidenten der Verwaltungsräte der LLB-Gruppengesellschaften sowie zum Group Audit Committee und zum Group Risk Committee. Group Internal Audit ist unabhängig in der Berichterstattung, untersteht fachlich keinem Weisungsrecht oder sonstigen Beschränkungen und hat innerhalb der LLB-Gruppe ein uneingeschränktes Informations- und Akteneinsichtsrecht. Group Internal Audit nimmt bei allen konsolidierungspflichtigen Gesellschaften der Gruppe die Funktion der internen Revision wahr und liefert dem Verwaltungsrat respektive dem jeweiligen Verwaltungsrat der Gruppengesellschaft die Entscheidungsgrundlagen zur Beurteilung, ob ein wirksames internes Kontrollsystem besteht und die Risiken angemessen überwacht werden. Soweit eine Gruppengesellschaft über eine eigene interne Revision verfügt, ist diese funktional dem Leiter Group Internal Audit unterstellt. Group Internal Audit beurteilt unabhängig, objektiv und systematisch:

- ♦ die Wirksamkeit der Prozesse zur Definition der Strategien und Grundsätze der Risikopolitik sowie die allgemeine Einhaltung der genehmigten Strategie;
- ♦ die Wirksamkeit der Governance-Prozesse;
- ♦ die Wirksamkeit des Risikomanagements einschliesslich der Beurteilung, ob die Risiken adäquat identifiziert und bewirtschaftet werden;
- ♦ die Wirksamkeit der internen Kontrollen, insbesondere ob diese im Verhältnis zu den eingegangenen Risiken angemessen sind;
- ♦ gegebenenfalls die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Massnahmen zur Risikoreduktion oder -verminderung;
- ♦ die Zuverlässigkeit und Vollständigkeit von finanziellen und operationellen Informationen (das heisst, ob Aktivitäten richtig und vollständig erfasst sind) sowie die Qualität der zugrunde liegenden Daten und Modelle;
- ♦ die Einhaltung von rechtlichen und regulatorischen Anforderungen sowie von internen Regelwerken und Verträgen.



Die Pflichten und Befugnisse von Group Internal Audit sind in einem besonderen Reglement festgelegt. Die Planung der jährlichen Prüfungen erfolgt aufgrund der Beurteilung der Risiken und Kontrollen und orientiert sich bei der langfristigen Abdeckung an einem Prüfinventar.

Zur Vermeidung von Doppelspurigkeiten und zur Optimierung der Kontrolle werden die Prüfungspläne mit der gesetzlichen Revisionsstelle abgestimmt. Der Prüfplan sowie der Personalbedarfsplan werden vom Group Audit Committee begutachtet und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Ergebnisse jeder Prüfung werden in einem schriftlichen Revisionsbericht festgehalten. Die Revisionsberichte des Stammhauses und aller LLB-Gruppengesellschaften werden dem Präsidenten des Verwaltungsrates, den Mitgliedern des Group Audit Committee und des Group Risk Committee, der Gruppenleitung, dem Leiter Group Credit & Risk Management, dem Leiter Group Legal & Compliance sowie der externen Revisionsgesellschaft zugestellt. Der Leiter Group Internal Audit verfasst vierteljährlich einen Bericht zuhanden des Group Audit Committee, der Gruppenleitung und der verantwortlichen Gremien der weiteren Banken der LLB-Gruppe sowie jährlich einen schriftlichen Tätigkeitsbericht zuhanden des Verwaltungsrates. Bei besonderen Feststellungen, die aufgrund ihrer Priorität keinen Aufschub erlauben, informiert der Leiter Group Internal Audit umgehend den Präsidenten des Verwaltungsrates. Group Internal Audit überwacht ausserdem in regelmässigen Abständen die Behebung der festgestellten Mängel sowie die Umsetzung der Empfehlungen und berichtet dem Group Audit Committee darüber.

### **Risikomanagement**

Der proaktive Umgang mit Risiken ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und stellt die Risikotragfähigkeit der LLB-Gruppe sicher. Diese misst einem proaktiven und ganzheitlichen Chancen- / Risikomanagement einen hohen Stellenwert bei. Im Rahmen der Risikopolitik erlässt der Verwaltungsrat Richtlinien und Reglemente über die Grundsätze des Risikomanagements und setzt so qualitative und quantitative Standards zur Risikoverantwortung, zum Risikomanagement sowie zur Risikolimitierung und Risikokontrolle.

Die LLB-Gruppe bewirtschaftet Risiken nach strategischen Vorgaben. Zur Bewertung und Steuerung von Risiken werden detaillierte, qualitative und quantitative Standards für Risikoverantwortung, Risikomanagement und Risikokontrolle verwendet. Mit den für eine Bank wichtigen Grössen Eigenkapital und Liquidität befassen wir uns mittels «Internal Capital Adequacy Assessment Process» (ICAAP) sowie «Internal Liquidity Adequacy Assessment Process» (ILAAP). Damit wird sichergestellt, dass stets genügend Eigenkapital und Liquidität zur Abdeckung aller wesentlichen Risiken vorhanden sind (siehe Kapitel «[Risikomanagement](#)» im Finanzteil).

Die Risikomanagementfunktion nimmt der Geschäftsbereich Group Credit & Risk Management wahr. Er verfolgt den Umgang mit Risiken, denen die LLB-Gruppe ausgesetzt ist oder sein könnte, einschliesslich der Risiken aus dem makroökonomischen Umfeld. Group Credit & Risk Management ist von den operativen Geschäftsbereichen unabhängig und hat innerhalb des gesetzlichen Rahmens gruppenweit ein uneingeschränktes Informations- und Akteneinsichtsrecht. Der Leiter des Geschäftsbereichs Group Credit & Risk Management verfügt über einen direkten Zugang zum Group Risk Committee und ist dem Group CFO unterstellt. Die Hauptaufgaben sind:

- ♦ Sicherstellung eines vollständigen Überblicks über das gesamte Risikospektrum, insbesondere über die Ausprägung der vorhandenen Risikoarten und die Risikolage;
- ♦ Ausarbeitung der Risikopolitik sowie Vorbereitung und Analyse aller wesentlichen Entscheidungen zum Risikomanagement;
- ♦ Erkennung und Messung aller wesentlichen Risiken sowie Berichterstattung an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung;
- ♦ ständige Überprüfung der Wirksamkeit von Risikosteuerungsmassnahmen.

Das Group Risk Committee lädt die Verantwortlichen für Risikomanagement zur quartalsweisen Besprechung des Risikostatus ein. Deren Berichte werden halbjährlich zu einem Gesamtrisikoreport der LLB-Gruppe zusammengefasst, der vom Verwaltungsrat behandelt wird. Weitere Angaben zum Risikomanagement finden sich im Kapitel «[Finanz- und Risikomanagement](#)» sowie im [Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung der LLB-Gruppe](#).

### **Compliance**

Die Mitarbeitenden der LLB-Gruppe sind zur Compliance verpflichtet, das heisst zur Einhaltung aller gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorschriften sowie zur Beachtung von marktüblichen Standards und Standesregeln. Die Verantwortung für die Organisation und Sicherstellung der gruppenweiten Compliance liegt beim Verwaltungsrat. Er hat dazu ein Gruppenreglement «Compliance Management der Gruppe» über die Grundlagen der Compliance-Organisation zwecks Schaffung und Durchsetzung eines einheitlichen Compliance-Verständnisses erlassen. Für die Umsetzung und Einhaltung von Compliance ist die Gruppenleitung zuständig. Sie wird dabei von den Compliance-Funktionen in der LLB-Gruppe unterstützt. Diese werden vom Leiter des Geschäftsbereichs Group Legal & Compliance geführt und sind von den operativen Geschäftsbereichen unabhängig. Der Leiter Group Legal & Compliance verfügt über einen direkten Zugang zum Group Risk Committee. Er erstellt für das Group Risk Committee und den Verwaltungsrat jährlich einen schriftlichen Tätigkeitsbericht und rapportiert ihnen zweimal jährlich eine Risikoanalyse als Einschätzung der wesentlichen Compliance-Risiken und die daraus abgeleiteten Massnahmen und Empfehlungen. Ausserhalb der ordentlichen Berichterstattung informiert er das Group Risk Committee zeitnah über schwerwiegende Verletzungen der Compliance beziehungsweise über Sachverhalte von grosser wirtschaftlicher oder sonstiger Tragweite und unterstützt es bei der Wahl der zu treffenden Anordnungen oder Massnahmen (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement»).



## **4 Gruppenleitung**

### **4.1 Mitglieder**

Die Organisationsstruktur der LLB-Gruppe ist konsequent nach den Kunden- und Marktbedürfnissen ausgerichtet. Dazu bestehen auf Gruppenleitungsebene die Marktdivisionen Privat- und Firmenkunden, Private Banking sowie Institutional Clients. Ebenfalls zur Gruppenleitungsebene gehören der Group Chief Financial Officer, der Group Chief Operating Officer sowie der Group Chief Executive Officer.



**Gabriel Brenna**  
Group Chief Executive Officer, Leiter Division Private Banking  
1973, CH / I

**Eintritt in die Gruppenleitung:**  
2012

**Ausbildung:**

- ♦ M. Sc., Electrical Engineering, Ecole polytechnique fédérale de Lausanne, 1998
- ♦ Ph. D., Electrical Engineering, Semiconductors, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, 2004

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ Projektleiter, Philips Semiconductors, Zürich, 1998 – 1999
- ♦ Forschung und Lehre, ETH Zürich, 2000 – 2004
- ♦ Senior Projektleiter, Advanced Circuit Pursuit, Zollikon, 2002 – 2004
- ♦ McKinsey & Company, Zürich und London, zuletzt als Partner und Leiter Schweizer Private Banking und Risk Management Practice, 2005 – September 2012

**Liechtensteinische Landesbank:**

- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Oktober 2012
- ♦ Leiter der Division Private Banking, Oktober 2012 – 2021
- ♦ Group Chief Executive Officer, seit März 2021

**Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:**

- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Vorsitzender des Aufsichtsrates)
- ♦ Bank Linth LLB AG (Mitglied)
- ♦ LLB Asset Management AG (Vizepräsident)
- ♦ LLB Services (Schweiz) AG (Präsident)

**Weitere Funktionen:**

- ♦ Vorstandsmitglied des Liechtensteinischen Bankenverbandes
- ♦ Vorstandsmitglied der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer
- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG
- ♦ Präsident des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



**Urs Müller**  
Leiter Division Privat- und Firmenkunden, Stellvertreter des Group Chief Executive Officer  
1962, FL / CH

**Eintritt in die Gruppenleitung:**  
2011

**Ausbildung:**

- ♦ Lizentiat der Rechtswissenschaften an der Hochschule St. Gallen, 1993

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ Auditor am Bezirksgericht Unterrheintal und ausserordentlicher Gerichtsschreiber am Bezirksgericht Oberrheintal, 1993 – 1995

**Liechtensteinische Landesbank:**

- ♦ Rechtskonsulent, 1995 – 1998
- ♦ Bereichsleiter Recht / Compliance, 1998 – 2006
- ♦ Leiter der Geschäftseinheit Institutionelle Kunden, 2007 – April 2011
- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit April 2011
- ♦ Leiter der Geschäftsfelder Markt Inland und Markt Institutionelle, April 2011 – Juni 2012
- ♦ Leiter der Division Institutional Clients, Juli 2012 – Juni 2016
- ♦ Leiter der Division Privat- und Firmenkunden, seit Juli 2016
- ♦ Stellvertreter des Group Chief Executive Officer, Juli 2012 – 2021

**Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:**

- ♦ Bank Linth LLB AG (Präsident)
- ♦ LLB Asset Management AG (Mitglied)

**Weitere Funktion:**

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



**Natalie Flatz**  
Leiterin Division Institutional Clients  
1977, AT

**Eintritt in die Gruppenleitung:**  
2016

**Ausbildung:**

- ♦ Mag. iur., Universität Innsbruck, 2000
- ♦ Executive Master of European and International Business Law, Universität St. Gallen, 2006
- ♦ Diploma of Advanced Studies (DAS) in Banking, 2017

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ Juristische Mitarbeiterin beim Liechtensteinischen Bankenverband, 2003 – 2005
- ♦ Private-Labeling-Kundenberaterin bei der liechtensteinischen Fondsleitungsgesellschaft IFOS, 2006 – 2007
- ♦ Geschäftsleitungsmitglied der Fondsleitungsgesellschaft IFOS, 2008 – 2011

**Liechtensteinische Landesbank:**

- ♦ Leiterin der Geschäftseinheit Institutionelle Kunden, 2011 – Juni 2012
- ♦ Leiterin des Geschäftsbereichs Fund Services, Juli 2012 – Juni 2016
- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Juli 2016 – 2021
- ♦ Leiterin der Division Institutional Clients, Juli 2016 – 2021
- ♦ Leiterin der Division International Wealth Management, ab 2022

**Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:**

- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied)
- ♦ LLB Fund Services AG (Präsidentin)
- ♦ LLB Swiss Investment AG (Präsidentin)
- ♦ LLB Asset Management AG (Präsidentin)
- ♦ LLB Invest KAG (Mitglied)
- ♦ LLB Invest AGmvK (Mitglied)

**Weitere Funktion:**

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



**Patrick Fürer**  
Group Chief Operating Officer  
1965, CH

**Eintritt in die Gruppenleitung:**  
2019

**Ausbildung:**

- ♦ Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule St. Gallen, 1990
- ♦ Dr. oec. HSG, Hochschule St. Gallen, 1993

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ IT-Projekt Controller und Leiter Controlling IT-Division bei der Schweizerischen Bankgesellschaft, Zürich, 1991 – 1994
- ♦ Stabschef Trading & Sales bei der Schweizerischen Bankgesellschaft, Zürich, 1995 – 1998
- ♦ COO bei der WestLB Panmure, London, 1998 – 2002
- ♦ CEO bei der WestLB Panmure, London, 2002 – 2003
- ♦ Group Head of Operations bei der WestLB AG, Düsseldorf, London, 2003 – 2006
- ♦ Mitglied der Geschäftsleitung und Departementsleiter EDV und Abwicklung bei der Raiffeisen Schweiz, St. Gallen, 2007 – 2008
- ♦ Mitglied der Geschäftsleitung und COO bei der Bank Morgan Stanley AG, Zürich, 2009 – Februar 2016
- ♦ CEO der Bank Morgan Stanley AG, Zürich, März 2016 – Juni 2017
- ♦ CFO bei der Notenstein La Roche Privatbank AG, St. Gallen, Juli – September 2017
- ♦ CEO bei der Notenstein La Roche Privatbank AG, St. Gallen, Oktober 2017 – Dezember 2018

**Liechtensteinische Landesbank:**

- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Januar 2019
- ♦ Group Chief Operating Officer, seit Januar 2019 – 2021
- ♦ Group Chief Digital & Operating Officer, ab 2022

**Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:**

- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied)

**Weitere Funktion:**

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



**Christoph Reich**  
**Group Chief Financial Officer**  
**1974, CH**

**Eintritt in die Gruppenleitung:**

2012

**Ausbildung:**

- ♦ Eidg. dipl. Betriebsökonom FH, St. Gallen, 1999
- ♦ Executive MBA HSG, St. Gallen, 2009
- ♦ DAS Compliance Management, Universität St. Gallen, 2021

**Beruflicher Hintergrund:**

- ♦ Kaufmännische Berufslehre bei der St. Galler Kantonalbank, Buchs (SG), 1990 – 1993
- ♦ Anlageberater für Privatkunden, St. Galler Kantonalbank, Wil (SG), 1994 – 1996
- ♦ Senior Consultant, KPMG Consulting (ab Oktober 2002 Bearing Point), Zürich, 1999 – Mitte 2003
- ♦ Teamleiter Budget and Management Services, Asian Development Bank, Manila (Philippinen), 2003 – 2006
- ♦ Partner der Syndeo AG, Leiter Rechnungswesen und Controlling für Banken, Horgen (ZH), Ende 2006 – Oktober 2010

**Liechtensteinische Landesbank:**

- ♦ Leiter des Stabs Group Finance & Risk, November 2010 – Januar 2012
- ♦ Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Januar 2012
- ♦ Chief Financial Officer, Januar 2012 – Juni 2012
- ♦ Group Chief Financial Officer, seit Juli 2012
- ♦ Stellvertreter des Group Chief Executive Officer, ab 2022

**Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:**

- ♦ Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates)
- ♦ Bank Linth LLB AG (Mitglied)
- ♦ LLB Asset Management AG (Mitglied)
- ♦ LLB Verwaltung (Schweiz) AG (Präsident)
- ♦ LLB Holding AG (Präsident)

**Weitere Funktion:**

- ♦ Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»
- ♦ Mitglied der Liechtensteinischen Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungs-Stiftung (EAS)

#### 4.2 Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Ausser den unter 4.1 aufgeführten Mandaten üben die Mitglieder der Gruppenleitung keine Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien bedeutender liechtensteinischer, schweizerischer und ausländischer Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des privaten und des öffentlichen Rechts aus. Sie nehmen auch keine dauernden Leitungs- und Beraterfunktionen für wichtige liechtensteinische, schweizerische oder ausländische Interessengruppen wahr und bekleiden weder amtliche Funktionen noch politische Ämter.

#### 4.3 Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Liechtensteinische Landesbank AG untersteht nicht der Schweizer Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Sie hat keine statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten erlassen.

#### 4.4 Managementverträge

Die Liechtensteinische Landesbank hat keine Managementverträge abgeschlossen.

### 5 Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen

Die Angaben über Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen finden sich im [Vergütungsbericht](#).

### 6 Mitwirkungsrechte der Aktionäre

#### 6.1 Stimmrechtsbeschränkung und -vertretung

An der Generalversammlung der Liechtensteinischen Landesbank berechtigt jede Aktie zu einer Stimme. Aufgrund von Art. 306a ff. PGR sind die von der Liechtensteinischen Landesbank und deren Tochtergesellschaften gehaltenen LLB-Aktien (232'935 Stück per 31. Dezember 2021) vom Stimmrecht ausgenommen. Darüber hinaus bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen.

Jeder Aktionär hat verschiedene Möglichkeiten, sich an der Generalversammlung zu beteiligen. Er kann seine Aktien an der Generalversammlung selbst vertreten oder diese mittels schriftlicher Vollmacht durch einen anderen stimmberechtigten Aktionär vertreten lassen. Über die Anerkennung der Vollmacht entscheidet der Vorsitzende der Generalversammlung. Eine als Vertreter handelnde Person kann die Vertretung für mehr als einen Aktionär wahrnehmen und für die von ihr vertretenen Aktien jeweils unterschiedlich abstimmen. Aktionäre können ihre Stimme auch schriftlich oder mittels elektronischer Kommunikation vor der Generalversammlung (Briefwahl) abgeben. Aufgrund dieser vielfältigen Möglichkeiten der Stimmrechtsausübung verzichtet die Liechtensteinische Landesbank darauf, einen unabhängigen Stimmrechtsvertreter gemäss Art. 18 Abs. 1 der Statuten ([www.llb.li/statuten](http://www.llb.li/statuten)) zu benennen. Sie ist von der diesbezüglichen Bestimmung der VegüV nicht betroffen.

#### 6.2 Statutarische Quoren

Die Generalversammlung ist beschlussfähig, wenn die Hälfte des Aktienkapitals vertreten ist. Der Verwaltungsrat kann beschliessen, dass die Aktionäre ihre Stimmen schriftlich oder mittels elektronischer Kommunikation vor der Generalversammlung abgeben dürfen. Stimmt ein Aktionär vor der Generalversammlung ab (Briefwahl), gilt sein Aktienkapital für die Zwecke dieses Quorums als vertreten. Bei Beschlussunfähigkeit ist innert zwei Wochen eine weitere Generalversammlung einzuberufen, die unabhängig von der Anzahl der vertretenen Aktien beschliesst, soweit Gesetz und Statuten nicht zwingend etwas anderes vorsehen.

Sofern die gesetzlichen Bestimmungen nicht zwingend etwas anderes vorschreiben, fasst die Generalversammlung ihre Beschlüsse und nimmt ihre Wahlen mit der absoluten Mehrheit der abgegebenen Stimmen vor.

#### 6.3 Einberufung der Generalversammlung

Der Verwaltungsrat beruft unter Einhaltung einer Frist von dreissig Tagen die ordentliche Generalversammlung ein, die innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres stattfindet. Er hat die Einladung auf der Webseite der Gesellschaft sowie allenfalls in weiteren, von ihm zu bezeichnenden Medien bekannt zu machen. Die Einladung muss den gemäss Gesetz vorgeschriebenen Inhalt aufweisen und insbesondere die Verhandlungsgegenstände und die Anträge sowie bei Wahlen die Namen der vorgeschlagenen Kandidaten enthalten.

Sofern es im dringenden Interesse der Liechtensteinischen Landesbank liegt oder auf Verlangen von Aktionären, die mindestens 10 Prozent des Aktienkapitals vertreten und dies schriftlich sowie unter Angabe des Zwecks der Einberufung verlangen, lädt der Verwaltungsrat zu einer ausserordentlichen Generalversammlung ein.

#### 6.4 Traktandierung

Die Traktandierung der Verhandlungsgegenstände für die Generalversammlung erfolgt gemäss Art. 14 der Statuten der Liechtensteinischen Landesbank ([www.llb.li/statuten](http://www.llb.li/statuten)) durch den Verwaltungsrat. Die Generalversammlung kann nur über jene Geschäfte beschliessen, die in der Traktandenliste enthalten sind; ausgenommen von dieser Bestimmung ist ein Antrag zur Einberufung einer ausserordentlichen Generalversammlung.

Aktionäre, die zusammen mindestens 5 Prozent des Aktienkapitals vertreten, können unter Angabe eines Beschlussantrags die Traktandierung eines Verhandlungsgegenstands für die Generalversammlung verlangen. Traktandierungsanträge müssen spätestens 21 Tage vor dem Tag der Generalversammlung eingehen. Der Verwaltungsrat macht die geänderte Traktandenliste spätestens am dreizehnten Tag vor der Generalversammlung bekannt.

Aktionäre, die zusammen mindestens 5 Prozent des Aktienkapitals vertreten, haben das Recht, vor der Generalversammlung Anträge zu Traktanden einzubringen, die auf der Traktandenliste stehen oder ergänzend in diese aufgenommen werden. Im Übrigen kann jeder Aktionär während der Generalversammlung Anträge zu traktandierten Gegenständen stellen.

#### 6.5 Eintragungen im Aktienbuch

Die Liechtensteinische Landesbank hat ausschliesslich auf den Namen lautende Aktien emittiert. Sie führt über die Eigentümer der Aktien ein Aktienbuch. Erwerber von Namenaktien werden auf Gesuch als Aktionäre mit Stimmrecht im Aktienbuch eingetragen, wenn sie ausdrücklich erklären, diese Aktien im eigenen Namen und für eigene Rechnung erworben zu haben. Ist der Erwerber nicht bereit, eine solche Erklärung abzugeben, kann der Verwaltungsrat die Eintragung mit Stimmrecht verweigern. In Anwendung von Art. 5a der Statuten ([www.llb.li/statuten](http://www.llb.li/statuten)) hat der Verwaltungsrat festgelegt, dass Nominee-Eintragungen ohne Abgabe der erwähnten Erklärung generell ohne Stimmrecht erfolgen. Um die Stimmrechte an der Generalversammlung ausüben zu können, muss die Eintragung im Aktienbuch bis spätestens drei Arbeitstage vor dem Tag der Generalversammlung erfolgen. Der Aktienregisterschluss für die Generalversammlung vom Freitag, 6. Mai 2022, wurde dementsprechend auf Montag, 2. Mai 2022, 17.00 Uhr, festgelegt. Vom 3. bis und mit 6. Mai 2022 werden keine Eintragungen ins Aktienbuch vorgenommen.

### 7 Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

Bei der Liechtensteinischen Landesbank handelt es sich um eine nach liechtensteinischem Recht konzessionierte Bank mit Sitz im Fürstentum Liechtenstein. Als liechtensteinische Bank, die an der SIX Swiss Exchange kotiert ist, finden auf die Liechtensteinische Landesbank AG neben den liechtensteinischen Gesetzen auch verschiedene Schweizer Regularien Anwendung. Die Bestimmungen betreffend die Offenlegung bedeutender Aktionäre werden seit 1. Januar 2016 im Finanzmarktinfrastrukturgesetz (FinfraG) und in der Finanzmarktinfrastrukturverordnung (FinfraV) geregelt und gelten auch für die LLB.

Aktionäre müssen die Erreichung sowie die Über- oder Unterschreitung der Schwellenwerte von 3, 5, 10, 15, 20, 25, 33.33, 50 und 66.67 Prozent der Stimmrechte der SIX sowie der LLB melden ([www.llb.li/schwellenwerte](http://www.llb.li/schwellenwerte)).

Die Statuten der Liechtensteinischen Landesbank enthalten keine den schweizerischen Bestimmungen vergleichbaren Regelungen zum «opting-out» beziehungsweise «opting-up». Ebenso bestehen keine Kontrollwechselklauseln zugunsten der Mitglieder des Verwaltungsrates und / oder der Gruppenleitung sowie weiterer Kadermitglieder.

Gemäss Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank hält das Land kapital- und stimmenmässig zumindest 51 Prozent der Aktien.

## 8 Revisionsstelle

### 8.1 Dauer des Mandats und Amtsdauer des leitenden Revisors

#### 8.1.1 Zeitpunkt der Übernahme des bestehenden Revisionsmandats

Die Generalversammlung ernennt jedes Jahr eine oder mehrere natürliche oder juristische Personen als Revisionsstelle im Sinne der gesetzlichen Vorschriften. Die Revisionsstelle prüft die Einhaltung der Bestimmungen des Gesetzes, der Statuten und der weiteren Vorschriften.

Aus Corporate-Governance-Gründen und mit Blick auf die sich abzeichnende Einführung der Rotationspflicht hatte der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 einen Wechsel der Revisionsstelle von PricewaterhouseCoopers AG, St. Gallen, zu KPMG Liechtenstein AG, Vaduz, vorgeschlagen. PricewaterhouseCoopers AG, St. Gallen, hatte diese Funktion in den letzten mehr als zwanzig Jahren inne.

Die Generalversammlung stimmte dem Antrag des Verwaltungsrates zu und wählte KPMG Liechtenstein AG, Vaduz, als Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht sowie dem Bankengesetz für eine Periode von einem Jahr.

#### 8.1.2 Amtsantritt des leitenden Revisors, der für das bestehende Revisionsmandat verantwortlich ist

Seit 2021 ist Philipp Rickert verantwortlicher Mandatsleiter. Der Rotationsrhythmus für den Mandatsleiter beträgt sieben Jahre.

### 8.2 Revisionshonorare

Im Geschäftsjahr 2021 stellte die KPMG den Gesellschaften der LLB-Gruppe Revisionshonorare in der Höhe von Tausend CHF 1'027 (2020: Tausend CHF 1'301) in Rechnung. Diese beinhalten die Arbeiten, die aufgrund des gesetzlichen Auftrags der jeweils regulierenden Aufsichtsbehörde durch die Revisionsstelle durchzuführen sind. Zusätzlich erhielt die KPMG im Geschäftsjahr 2021 Tausend CHF 82 (2020: Tausend CHF 233) für Dienstleistungen zugunsten unserer eigenen Anlagefonds.

Das Group Audit Committee überwacht die Honorare, die der KPMG für ihre Dienstleistungen bezahlt werden.

### 8.3 Zusätzliche Honorare

Für zusätzliche Dienstleistungen wurden den Gesellschaften der LLB-Gruppe von der KPMG im Geschäftsjahr 2021 Tausend CHF 268 (2020: Tausend CHF 250) in Rechnung gestellt.

#### Revisionshonorare und zusätzliche Honorare

in Tausend CHF	31.12.2021	31.12.2020 <sup>1</sup>
Revisionshonorare	1'027	1'301
Zusätzliche Honorare	268	250
Corporate Finance	0	55
Steuerberatung	172	185
Regulatorische Beratung	60	0
Sonstige Beratung	36	10

<sup>1</sup> Für das Geschäftsjahr 2020 war PricewaterhouseCoopers AG, St. Gallen, Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht sowie dem Bankengesetz.

### 8.4 Informationsinstrumente der externen Revision

Das Group Audit Committee erfüllt eine Aufsichts-, Kontroll- und Überwachungsfunktion, die sich auch auf die interne und externe Revision erstreckt. Ihm obliegen unter anderem:

- Besprechung und Kenntnisaufnahme der Risikoanalyse, der daraus abgeleiteten Prüfstrategie und des entsprechenden risikoorientierten Prüfplanes der externen Revision;
- Besprechung wesentlicher Probleme mit der externen Revision, die im Rahmen der Revisionstätigkeit aufgetaucht sind;



- ♦ Überwachung der Umsetzung von Empfehlungen zur Beseitigung der von externer Revision und Group Internal Audit festgestellten Beanstandungen;
- ♦ Beurteilung der von externer Revision und Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates abgegebenen Prüfberichte;
- ♦ Beurteilung von Qualifikation, Qualität, Unabhängigkeit, Objektivität und Leistung von externer Revision und Group Internal Audit;
- ♦ Besprechung des jährlichen Tätigkeitsberichtes und der Jahresplanung inklusive Risikoanalyse von Group Internal Audit mit Beurteilung, ob dieser Geschäftsbereich über angemessene Ressourcen und Kompetenzen verfügt, sowie Antragstellung zur Genehmigung an den Verwaltungsrat;
- ♦ Prüfung der Vereinbarkeit der Revisionstätigkeit der externen Revision mit allfälligen Beratungsmandaten sowie Beurteilung und Besprechung der Honorierung;
- ♦ Beurteilung der Zusammenarbeit zwischen externer Revision und Group Internal Audit;
- ♦ Unterbreitung eines Vorschlags an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend die Wahl beziehungsweise Abwahl der externen Revision (bankengesetzliche Revisionsstelle und Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht). Das Group Audit Committee legt das Verfahren zur Wahl einer neuen externen Revision fest.

Die externe Revision führt ihre Arbeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sowie nach den Grundsätzen des Berufsstandes des jeweiligen Sitzlandes der Gruppengesellschaft und nach den «International Standards on Auditing» durch. Die Revisionsstelle informiert den Verwaltungsrat, das Group Audit Committee sowie die Gruppenleitung regelmässig über ihre Feststellungen und über Verbesserungsvorschläge. Der wichtigste Bericht ist der bankengesetzliche Revisionsbericht zur LLB-Gruppe. Diese zusammenfassende Berichterstattung an den Verwaltungsrat erfolgt jährlich. Der Bericht wird schriftlich abgegeben. Zudem kommentiert der verantwortliche Mandatsleiter der externen Revision diesen anlässlich einer Sitzung des Group Audit Committee. Sämtliche Berichte der externen und der internen Revision, die alle Gruppengesellschaften betreffen, werden durch das Group Audit Committee behandelt.

Wesentliche Feststellungen, die sich aus den seit der letzten Sitzung eingegangenen und alle Gruppengesellschaften betreffenden Berichten der externen und internen Revision ergeben, werden an der nächstfolgenden Sitzung des Group Audit Committee besprochen. Für die Bereitstellung der jeweiligen Information ist der Leiter Group Internal Audit zuständig. Dieser berichtet dem Group Audit Committee. Er wird durch den Verwaltungsrat bestellt und untersteht dessen Präsidenten.

Vertreter der externen Revision haben im Berichtszeitraum an sechs Sitzungen des Group Audit Committee und an keiner Sitzung des Verwaltungsrates teilgenommen. Der Leiter Group Internal Audit war bei allen Sitzungen des Group Audit Committee und – ausgenommen eine – auch bei jenen des Verwaltungsrates anwesend. Das Reporting der externen Revision erfolgt periodisch und umfasst die auf der Risikoanalyse basierende Prüfplanung, die laufende Berichterstattung, den jährlichen Tätigkeitsbericht sowie eine Gegenüberstellung der budgetierten mit den effektiven Honoraren.

Die Leistungen der externen und internen Revision werden vom Group Audit Committee jährlich in Abwesenheit der betreffenden Personen beurteilt. Für die Beurteilung der Leistung der externen Revision und deren Honorierung für die erbrachten Prüfdienstleistungen (Revisions- und zusätzliches Honorar) werden folgende Kriterien herangezogen: Honorar-, Budget- und Vorjahresvergleich, Feedback der geprüften Stellen, Qualität der Feststellungen sowie strukturierte Beurteilung des Know-hows. Die Unabhängigkeit der externen Revision wird anhand folgender Kriterien beurteilt: jährliche Berichterstattung der der KPMG Liechtenstein AG über ihre Unabhängigkeit in ihrem Geschäftsbericht und Beurteilung ihres Verhaltens. Die Kostenplanung sowie deren Einhaltung werden ebenfalls jährlich überprüft und besprochen. Im Weiteren prüft das Group Audit Committee periodisch Alternativen und unterbreitet dem Gesamtverwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung einen Antrag zur Wahl der externen Revisionsstelle und des Gruppenprüfers.

Zusätzliche Aufträge werden aufgrund von Konkurrenzofferten unter Berücksichtigung des Know-hows vergeben. Das Group Audit Committee stützt seine Beurteilung über die Vergabe von zusätzlichen Dienstleistungen bezüglich Zulässigkeit, Umfang und Verhältnis zum Revisionshonorar auf die periodische Berichterstattung von Group Internal Audit.

Das Group Audit Committee berichtet dem Gesamtverwaltungsrat einmal pro Jahr über die Tätigkeit der Revisionsgesellschaft und die Beurteilung ihrer Leistung.

Der direkte Zugang der externen Revision zum Verwaltungsrat ist jederzeit gewährleistet. Der primäre Ansprechpartner der externen Revision ist das Group Audit Committee. Mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates sowie der Vorsitzenden des Group Audit Committee finden regelmässig Gespräche statt.

## 9 Informationspolitik

Die Liechtensteinische Landesbank informiert Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit gleichzeitig, umfassend und regelmässig. Auf diese Weise wird die Gleichbehandlung aller Anspruchsgruppen sichergestellt. Durch die Institutionalisierung und Pflege der Beziehungen sowie den Aufbau und Erhalt eines Vertrauensverhältnisses zur Finanzwelt, aber auch zu den Medien und allen weiteren interessierten Informationsempfängern sollen die Chancengleichheit und die Transparenz gewährleistet werden.

Die wichtigsten Informationsinstrumente sind die Website [www.llb.li](http://www.llb.li), der Geschäfts- und der Halbjahresbericht, Medienmitteilungen, die Medien- und Analystenkonferenz respektive der Conference Call für Medien und Analysten sowie die Generalversammlung.

Als börsenkotiertes Unternehmen ist die Liechtensteinische Landesbank zur Bekanntgabe kursrelevanter Informationen (Ad-hoc-Publizität, Art. 72 Kotierungsreglement) verpflichtet. Für die automatische Zustellung von Ad-hoc-Mitteilungen gemäss der Richtlinie betreffend Ad-hoc-Publizität kann sich ein Interessent unter [www.llb.li/registrierung](http://www.llb.li/registrierung) anmelden. Ad-hoc-Mitteilungen werden unter [www.llb.li/medienmitteilungen](http://www.llb.li/medienmitteilungen) veröffentlicht.

### **Handelssperrezeiten**

In Zusammenhang mit der Erstellung und Publikation des Jahres- bzw. Halbjahresergebnisses bestehen in der LLB-Gruppe ordentliche Handelssperrezeiten (black-out periods), die bezwecken, Insiderhandel bzw. den Anschein auf Insiderhandel durch die LLB-Gruppe oder ihre Mitarbeitenden zu verhindern. Von diesen Handelssperrezeiten betroffen sind Personen und Bereiche, die Zugang zu Insiderinformationen haben oder haben könnten sowie ihnen nahestehende Personen. Dies sind insbesondere die Mitglieder des Verwaltungsrates, Mitglieder der Geschäftsleitung sowie deren Assistenten, Mitarbeitende der Geschäftsbereiche Group Finance, Group Credit & Risk Management, Group Corporate Development, Group Legal & Compliance, Group Corporate Communications & Sustainability und Group Internal Audit.

Im Zeitraum vom 1. Juni bzw. 1. Dezember bis zur Veröffentlichung des Halbjahresergebnisses bzw. Jahresergebnisses dürfen die betroffenen Personen keine Transaktionen in Aktien der LLB AG und der Bank Linth LLB AG oder damit verbundener Finanzinstrumente tätigen.

Für Fragen steht Ihnen der Verantwortliche für Investor Relations zur Verfügung:

Dr. Cyrill Sele  
Leiter Group Corporate Communications & Sustainability  
Städtle 44 / Postfach 384  
9490 Vaduz  
Telefon + 423 236 82 09  
E-Mail [cyrill.sele@llb.li](mailto:cyrill.sele@llb.li)

Datum	Zeit	Veranstaltung
	7.00 Uhr	Veröffentlichung Jahresergebnis 2021 und Finanzbericht 2021 auf <a href="http://www.llb.li">www.llb.li</a> ;
25. Februar 2022	10.30 Uhr	Medien- und Analystenkonferenz
26. Februar 2022		Inserat zum Jahresergebnis 2021 im «Liechtensteiner Vaterland» und im «Liechtensteiner Volksblatt»
25. März 2022		Aufschaltung Online-Geschäftsbericht 2021 auf <a href="https://reports.llb.li/2021/ar/de/">https://reports.llb.li/2021/ar/de/</a>
08. April 2022		Auflage gedruckter Kurzbericht 2021
06. Mai 2022	18.00 Uhr	Generalversammlung
10. Mai 2022		Dividendenabgang (Ex-Dividendendatum)
11. Mai 2022		Dividendenstichtag
12. Mai 2022		Ausschüttungstag Dividende
	7.00 Uhr	Veröffentlichung Halbjahresergebnis 2022, Auflage gedruckter Halbjahresbericht 2022 und Aufschaltung Online-Halbjahresbericht 2022 auf <a href="http://www.llb.li">www.llb.li</a>
24. August 2022	10.30 Uhr	Webcast
25. August 2022		Inserat zum Halbjahresergebnis 2022 im «Liechtensteiner Vaterland» und im «Liechtensteiner Volksblatt»

## 10 Wesentliche Änderungen seit dem Bilanzstichtag

An der 30. ordentlichen Generalversammlung vom 6. Mai 2022 scheidet Patrizia Holenstein aufgrund der Amtsdauerbeschränkung aus dem Verwaltungsrat aus. Der Verwaltungsrat schlägt Leila Frick-Marxer zur Wahl als Mitglied des Verwaltungsrates für eine erste Amtszeit von drei Jahren und Karl Sevelda zur Wiederwahl als Mitglied des Verwaltungsrates für eine Amtsdauer von drei Jahren vor.

Am 27. Oktober 2021 hat die LLB-Gruppe ihre neue Strategie ACT-26 bekannt gegeben (siehe Kapitel «ACT-26»). Die strategische Ausrichtung mit ACT-26 wird per 1. Januar 2022 auch in der Organisation konsequent umgesetzt. Im Fokus stehen dabei die Kunden und der technologische Wandel. Neu umfasst die LLB-Gruppe fünf Divisionen statt wie bisher sechs. Mit den beiden Marktdivisionen Privat- und Firmenkunden und International Wealth Management verfügt die LLB-Gruppe künftig über zwei klar positionierte Marktdivisionen. Die Division Privat- und Firmenkunden betreut lokal orientierte Private-Banking-Kunden (FL / CH / D) sowie Firmen- und Privatkunden in Liechtenstein und der Schweiz. Die Division International Wealth Management fokussiert sich auf österreichische und internationale Private-Banking-Kunden sowie institutionelle und Fondskunden. Um die strategischen Ambitionen als effiziente, digitale und innovative Bankgruppe voranzutreiben, werden in der bisherigen Division Group COO die notwendigen Change-Kapazitäten und -Skills gebündelt. Die Division wird neu in CDO (Chief Digital & Operating Officer) umbenannt, und es wird ein neuer Geschäftsbereich Group Digital Transformation geschaffen.

Die neue Organisationsstruktur und Aufstellung der Gruppenleitung ab 1. Januar 2022 sieht wie folgt aus:

- ♦ Group CEO: Dr. Gabriel Brenna
- ♦ Privat- und Firmenkunden: Urs Müller
- ♦ International Wealth Management: Natalie Flatz
- ♦ Group CDO: Dr. Patrick Fürer
- ♦ Group CFO: Christoph Reich

Der Verwaltungsrat ernennt zudem Christoph Reich zum stellvertretenden Group CEO per 1. Januar 2022. Urs Müller, der diese Funktion seit 1. Juli 2012 ausübte, fokussiert sich künftig auf die strategische Weiterentwicklung der Marktdivision Privat- und Firmenkunden.

Die LLB hat am 27. Januar 2022 in einer Voranmeldung ihre Absicht bekannt gegeben, den Aktienanteil an ihrer Tochter Bank Linth LLB AG auf 100 Prozent zu erhöhen. Sie bietet den Aktionärinnen und Aktionären der Bank Linth eine attraktive Prämie und die freie Wahl zwischen einem Teil-Tauschangebot in LLB-Aktien mit einer Barkomponente und einer vollständigen Barabgeltung. Die Verwaltungsräte der LLB und der Bank Linth kommen gemeinsam zum Schluss, dass die Kotierung der Bank Linth an der SIX aufgehoben werden soll.

# Vergütungsbericht

**Die LLB-Gruppe verfügt über ein modernes, vom Swiss Institute of Directors ausgezeichnetes Vergütungssystem. Dieses basiert auf den verhaltensökonomischen Forschungsergebnissen von Prof. Ernst Fehr von der Universität Zürich. Es legt einen Fokus auf nachhaltiges, langfristig orientiertes Handeln.**

## Einleitung

Gemäss der «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) 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.

Gemäss Mitteilung Nr. 2 / 2014 des Regulatory Board vom 1. September 2014, Ziff. II, sollen alle an der SIX Swiss Exchange kotierten Gesellschaften die gleichen Informationen betreffend Corporate Governance offenlegen müssen. Dementsprechend haben Emittenten, welche die Vorschriften der VegüV nicht befolgen müssen, analog zu Art. 14 bis 16 VegüV Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung 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 2021 dargestellt.

## Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat hat am 18. August 2011 für die Liechtensteinische Landesbank AG und deren Gruppengesellschaften ein Gruppenreglement «Vergütungsstandards» erlassen (aktualisiert per 1. Februar 2021). 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, die delegierte Verordnung Nr. 923 / 2021 vom 25. März 2021, die delegierte Verordnung Nr. 861 / 2016 vom 18. Februar 2016 sowie die EBA-Leitlinie «EBA / GL / 2015 / 22» vom 27. Juni 2016. 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 insbesondere für diejenigen Personen, die im jährlich durchzuführenden Prozess als Risikonehmer identifiziert werden. Zur Umsetzung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards» bei der Liechtensteinischen Landesbank AG hat der Verwaltungsrat zudem ein separates Reglement «Vergütungsstandards» erlassen (aktualisiert per 1. Februar 2021).

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 Vergütungspolitik 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. Die Vergütungspolitik ist so ausgestaltet, dass ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt und gefördert wird. Die Vergütungsstruktur begünstigt insbesondere keine übermässige Risikobereitschaft in Bezug auf das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken. Dies wird unter anderem dadurch sichergestellt, dass bei der Verfolgung der Nachhaltigkeitsaspekte sowie des Geschäftserfolgs auf eine adäquate Risikoübernahme Bezug genommen wird. Die LLB-Gruppe wendet diese Grundsätze auch in entsprechenden Zielvereinbarungen mit relevanten Personen an.
- ♦ **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.
- ♦ **Diskriminierungsfreiheit:** Sämtliche Entscheidungen rund um das Arbeitsverhältnis, einschliesslich Entscheidungen zur Vergütung, beruhen auf den Qualifikationen, der Leistung und dem Verhalten der Person oder auf anderen objektiven berechtigten unternehmerischen Überlegungen.

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 «Unternehmerfolgsgerechtigkeit».

### Das Vergütungssystem der LLB-Gruppe

Dem Vergütungssystem liegen insbesondere folgende Stossrichtungen zugrunde:

- ♦ **Klare Leistungsanreize, Leistungsorientierung und Transparenz:** Für jeden Mitarbeitenden ist eine Zielvergütung (Gesamtvergütung beziehungsweise Total Target Compensation) definiert. Eine Bonus-Malus-Logik stellt sicher, dass Mitarbeitende mehr oder weniger als ihre Zielvergütung verdienen, wenn die Ziele übertroffen oder nicht erreicht werden. 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.
- ♦ **Einheitliche Orientierung an der Struktur der LLB-Gruppe:** Das Vergütungssystem folgt in der ganzen Gruppe einer einheitlichen Logik und wird der Managementstruktur gerecht.
- ♦ **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.
- ♦ **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 am 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.
- ♦ **Fairness und Handlungsfreiheit:** Die variable Lohnkomponente nimmt einen gewichtigen Teil der Zielvergütung ein. Interne Wechsel oder Austritte sind jederzeit möglich und werden durch Teilberechnungen fair abgebildet.
- ♦ **Integrität und Vertrauen:** Gegenseitiges Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber 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

Rund 40 Prozent der Mitarbeitenden erhalten eine fixe Vergütung ohne variable Komponente. Für rund 60 Prozent der Mitarbeitenden setzt sich die Zielvergütung (Total Target Compensation) aus einer fixen und einer variablen Komponente zusammen. Die fixe 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.

### **Fixe Komponente der Zielvergütung**

Die fixe Komponente hat in einem angemessenen Verhältnis zur variablen Komponente zu stehen. In den jeweiligen Vergütungsrichtlinien der Liechtensteinischen Landesbank AG und der LLB-Gruppengesellschaften wird dieses angemessene Verhältnis festgelegt. Es variiert – je nach Lohnmodell – von 67 bis 100 Prozent der Zielvergütung.

### **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 fixen 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 den eingegangenen 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 die Höhe der variablen Vergütung festlegt. 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 dem Verwaltungsrat schriftlich rapportiert. Die Vergütung höherer Führungskräfte in den Bereichen Risikomanagement sowie 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 Tätigkeiten in den Ausschüssen werden mit einem Fixbetrag pro Ausschuss jährlich abgegolten; zusätzliche Sitzungsgelder werden nicht bezahlt. Die 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).

Grundlage für die Festlegung der Vergütung 2021 bildete ein 2019 von der Firma Hostettler & Company durchgeführter Vergütungsbenchmark mit 20 Unternehmen aus der Branche Banking & Investment Services in Liechtenstein und in der Schweiz mit einem vergleichbaren Geschäftsmodell. Deren Geschäftserfolg, Bilanzsumme und Mitarbeiter (FTE) liegen jeweils innerhalb einer Bandbreite von etwa 50 bis 250 Prozent der Grösse der LLB. Bei einer Gleichgewichtung der Finanzgrössen ist die LLB nahe am Marktmedian der definierten Vergleichsunternehmen positioniert. Im Jahr 2021 blieb die Struktur und die Höhe der Vergütung unverändert.

### 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 der TSR der LLB-Aktie dem TSR der Peer Group entspricht.

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.

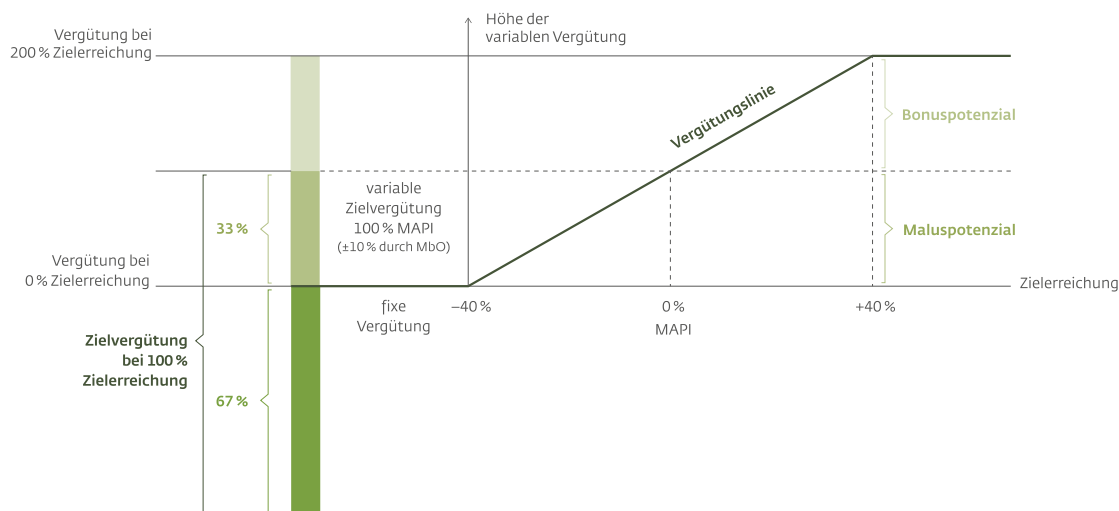
Grundlage für die Festlegung der fixen Vergütung 2021 bildete eine 2020 von der Firma Kienbaum Consultants International durchgeführte Vergütungsanalyse in Bezug auf die Funktionen der Gruppenleitung. Diese beinhaltete zwischen 20 und 24 Vergleichsbanken und zwischen 24 und 31 Vergleichspositionen pro vertretene Funktion in der Gruppenleitung. In den Vergleichsgruppen wurden insbesondere Finanzinstitute berücksichtigt, die in einer ähnlichen Grössenordnung wie die LLB liegen. Das bedeutet, dass Unternehmen mit einer Grösse von bis zu plus / minus 50 Prozent in den Vergleich eingeflossen sind. Relevant für die Bestimmung der Grösse war dabei zum einen die Mitarbeiteranzahl und zum anderen die Bilanzsumme. Bei deutlich grösseren Unternehmen wurden Vergleichspositionen mit ähnlichem Verantwortungsumfang herangezogen, welche regelmässig auf niedrigeren hierarchischen Ebenen zu finden sind. Zusätzlich wurde bei der Bestimmung vergleichbarer Funktionen – wenn möglich – auf den Funktionswert abgestellt.

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 26 Banken. Diese wurden anhand von nachvollziehbaren Entscheidungskriterien (Grösse, Geschäftsbereich, Region und statistische Korrelation) ausgewählt. Die Peer Group beinhaltet seit dem Geschäftsjahr 2017 ausschliesslich Banken aus den drei Heimmärkten der LLB-Gruppe, das heisst aus Liechtenstein, der Schweiz und Österreich. Ihre Zusammensetzung wird jährlich im Group Nomination & Compensation Committee besprochen und von diesem abgenommen. Alle drei Jahre erfolgt eine grundsätzliche empirische Überprüfung.

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.



## Vergütungsmodell Gruppenleitung



Der MAPI stellt die Leistung des Managements der Leistung einer Vergleichsgruppe von Banken gegenüber. 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.

### Geografische Verteilung der 26 in der Peer Group<sup>1</sup> enthaltenen Banken

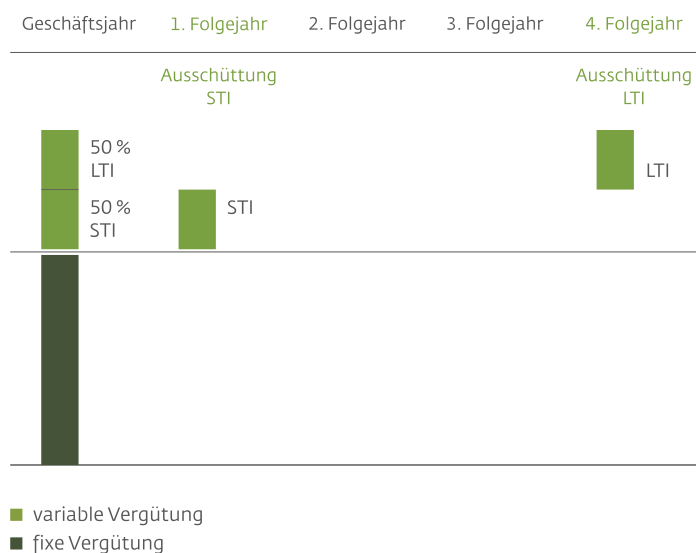
Liechtenstein	1
Schweiz	20
Österreich	5

<sup>1</sup> Die Peer Group wird grundsätzlich alle drei Jahre durch die FehrAdvice & Partners AG überprüft. Im ordentlichen Rhythmus erfolgte im Sommer 2019 ein Review, welcher per 1. Januar 2020 eine Aufstockung der Peer Group um zwei Banken zur Folge hatte. Aufgrund der Akquisition der Semper Constantia Privatbank AG und deren Fusion mit der LLB Österreich zur Liechtensteinischen Landesbank (Österreich) AG im Jahr 2018 wurde die Peer Group um zwei österreichische Banken auf insgesamt 26 Banken erweitert.

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 grundsätzlich vier Monate. Die Arbeitsverträge sehen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und auch im Fall eines Kontrollwechsels keine Spezialklauseln wie beispielsweise Abgangsentschädigungen 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 Vorzugskonditionen auf Bankprodukte beinhalten vorwiegend eine limitierte Vorzugsverzinsung im Hypothekarbereich und von Guthaben.

## Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Group Nomination & Compensation Committee (siehe Abschnitt «Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung», Kapitel «Corporate Governance») 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 der Gruppenreglemente «Vergütungspolitik LLB-Gruppe», «Vergütungsstandards LLB & BLL & ASM» sowie «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern der Geschäftsleitung, des Verwaltungsrats 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 in den Bereichen Risikomanagement und Compliance gemäss den Gruppenreglementen «Vergütungspolitik LLB-Gruppe» und «Vergütungsstandards LLB & BLL & ASM» zuhanden des Verwaltungsrates – dies nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente.

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 2021

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2021 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 902. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen beliefen sich auf Tausend CHF 109. Die fixe Vergütung erfolgte in bar (Tausend CHF 743) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (Tausend CHF 159). Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates um Tausend CHF 46 beziehungsweise 4.4 Prozent ab. Grund für den tieferen Vergütungsaufwand 2021 ist insbesondere, dass der Verwaltungsrat von Anfang November 2020 bis zur Generalversammlung vom Mai 2021 vorübergehend aus sechs Mitgliedern bestand. Seither umfasst er wieder sieben Mitglieder.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2021 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 3'212 und eine variable Vergütung in Höhe von Tausend CHF 1'264. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen betragen Tausend CHF 1'071. 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 2021 (CHF 52.47). Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung betrug die variable Vergütung im Durchschnitt rund 39.1 Prozent der fixen Entschädigung beziehungsweise 22.7 Prozent der Gesamtentschädigung.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Gruppenleitung ist 2021 um Tausend CHF 676 beziehungsweise 10.9 Prozent gesunken. Grund für den tieferen Vergütungsaufwand 2021 ist insbesondere, dass die Gruppenleitung nach dem Rücktritt von Roland Matt als Group CEO und dessen definitivem Ausscheiden Ende Mai 2021 nur noch fünf Mitglieder umfasste. Die variable Vergütung hat um Tausend CHF 206 beziehungsweise 14.0 Prozent abgenommen. Die Performance der LLB-Aktie war im Geschäftsjahr 2021 schlechter als die Performance der Vergleichsgruppe. Der Total Shareholder Return (TSR) der LLB belief sich auf 2.0 Prozent und lag damit unter dem TSR der Peer Group (11.1 %). Der relative Leistungsindikator MAPI betrug damit minus 9.1 Prozentpunkte (Vorjahr: minus 7.0 Prozentpunkte). Folglich ergibt sich für die variable Zielvergütung ein Zielerreichungsgrad von 77.3 Prozent (Vorjahr: 82.5 %).

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2021 sind periodengerecht abgegrenzt. Die variablen Vergütungen wurden der Erfolgsrechnung 2021 belastet. Die Auszahlung des Baranteils (STI) an die Mitglieder der Gruppenleitung erfolgt im ersten Quartal 2022. 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		Anwartschaften <sup>1</sup>		Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen		Total	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Mitglieder des Verwaltungsrates</b>										
Georg Wohlwend, Präsident <sup>2</sup>	194	275	0	0	26	37	55	73	275	385
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	190	154	0	0	33	32	43	14	266	200
Patrizia Holenstein, Mitglied	70	70	0	0	20	20	0	7	90	97
Urs Leinhäuser, Mitglied <sup>3</sup>	81	81	0	0	20	20	0	0	101	101
Thomas Russenberger, Mitglied	71	71	0	0	20	20	5	5	96	96
Richard Senti, Mitglied	76	76	0	0	20	20	6	6	102	102
Karl Sevelda, Mitglied	61	56	0	0	20	20	0	0	81	76
<b>Total</b>	<b>743</b>	<b>783</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>159</b>	<b>168</b>	<b>109</b>	<b>105</b>	<b>1'011</b>	<b>1'057</b>
<b>Mitglieder der Geschäftsleitung<sup>4</sup></b>										
Roland Matt, Vorsitzender bis 26.01.2021 <sup>5</sup>		804		167		167		231		1'369
Gabriel Brenna, Vorsitzender seit 01.03.2021	748		147		147		210		1'252	
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2'464	2'766	485	568	485	568	862	952	4'296	4'854
<b>Total</b>	<b>3'212</b>	<b>3'570</b>	<b>632</b>	<b>735</b>	<b>632</b>	<b>735</b>	<b>1'071</b>	<b>1'183</b>	<b>5'547</b>	<b>6'223</b>

- Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten einen Teil ihrer fixen Vergütung in Anwartschaften. Bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung besteht die variable Vergütung zu 50 Prozent aus Anwartschaften. Die Höhe der Gesamtvergütung bestimmt sich aus der Summe der fixen und variablen Vergütung sowie der Anwartschaften.
- Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgabe des Vorsitzes bis zur Wiederwahl von Georg Wohlwend an der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 hatte die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.
- Die Vergütung wurde der Adulco GmbH ausgezahlt.
- Die Geschäftsleitung besteht seit dem Austritt von Roland Matt aus fünf Mitgliedern.
- Am 26. Januar 2021 trat Roland Matt als Vorsitzender der Geschäftsleitung zurück und schied per 31. Mai 2021 aus dem Unternehmen aus. Im Zeitraum vom 26. Januar 2021 bis zum 28. Februar 2021 übernahm der stellvertretende Vorsitzende Urs Müller die Aufgaben des Vorsitzenden der Geschäftsleitung.

## Aktienbesitz von nahestehenden Personen

	Anzahl Aktien	
	31.12.2021	31.12.2020
<b>Mitglieder des Verwaltungsrates</b>		
Georg Wohlwend, Präsident <sup>1</sup>	2'145	
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	2'038	1'634
Patrizia Holenstein, Mitglied	2'339	1'935
Urs Leinhäuser, Mitglied	2'053	1'649
Thomas Russenberger, Mitglied	0	0
Richard Senti, Mitglied	300	300
Karl Sevelda, Mitglied	0	0
<b>Total</b>	<b>8'875</b>	<b>5'518</b>
<b>Mitglieder der Geschäftsleitung</b>		
Roland Matt, Vorsitzender bis 26.01.2021 <sup>2</sup>		20'912
Gabriel Brenna, Vorsitzender seit 01.03.2021	27'936	24'712
Urs Müller, Stellvertreter des Vorsitzenden <sup>3</sup>	29'220	26'358
Natalie Flatz	6'363	4'315
Patrick Fürer	8'000	8'000
Christoph Reich	18'678	16'105
<b>Total</b>	<b>90'197</b>	<b>100'402</b>
<b>Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen</b>		
Nahestehende Personen	4'550	4'550
<b>Total</b>	<b>4'550</b>	<b>4'550</b>

- 1 Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgabe des Vorsitzes bis zur Wiederwahl von Georg Wohlwend an der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 hatte die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.
- 2 Am 26. Januar 2021 trat Roland Matt als Vorsitzender der Geschäftsleitung zurück und schied per 31. Mai 2021 aus dem Unternehmen aus.
- 3 Im Zeitraum vom 26. Januar 2021 bis zum 28. Februar 2021 übernahm der stellvertretende Vorsitzende Urs Müller die Aufgaben des Vorsitzenden der Geschäftsleitung.

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	
	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020
<b>Mitglieder des Verwaltungsrates</b>						
Georg Wohlwend, Präsident <sup>1</sup>	0		0		0	
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	200	400	0	0	200	400
Patrizia Holenstein, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Urs Leinhäuser, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Thomas Russenberger, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Richard Senti, Mitglied	305	575	364	93	669	668
Karl Sevelda, Mitglied	0	0	0	0	0	0
und ihnen nahestehende Personen	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>505</b>	<b>975</b>	<b>364</b>	<b>93</b>	<b>869</b>	<b>1'068</b>
<b>Mitglieder der Geschäftsleitung</b>						
Roland Matt, Vorsitzender bis 26.01.2021 <sup>2</sup>		2'000		1'000		3'000
Gabriel Brenna, Vorsitzender seit 01.03.2021	0	0	0	0	0	0
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung <sup>3</sup>	1'560	1'560	0	0	1'560	1'560
und ihnen nahestehende Personen <sup>4</sup>	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1'560</b>	<b>3'560</b>	<b>0</b>	<b>1'000</b>	<b>1'560</b>	<b>4'560</b>

1 Georg Wohlwend ist am 3. November 2020 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Die Aufgabe des Vorsitzes bis zur Wiederwahl von Georg Wohlwend an der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 hatte die Vizepräsidentin Gabriela Nagel-Jungo übernommen.

2 Am 26. Januar 2021 trat Roland Matt als Vorsitzender der Geschäftsleitung zurück und schied per 31. Mai 2021 aus dem Unternehmen aus.

3 Einem Mitglied der Geschäftsleitung wurde eine Garantie in Höhe von Tausend CHF 500 gewährt (Vorjahr: Kautionslimite für ein Mitglied der Geschäftsleitung in Höhe von Tausend CHF 84).

4 Es wurden keine Garantien gewährt (Vorjahr: Kautionslimite in Höhe von Tausend CHF 84).

Die Restlaufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2021 zwischen 15 und 51 Monaten (Vorjahr: zwischen 3 und 63 Monaten) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 0.75 bis 1.25 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.95 bis 1.65 %). Eine Hypothek wurde nach Ablauf zu neuen Marktkonditionen ausgegeben.

Die Restlaufzeiten der variablen Hypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2021 maximal 1 Monat (Vorjahr: 1 Monat) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 0.80 bis 0.95 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.95 %). Diese verlängern sich jeweils nach Ablauf um weitere 3 Monate, sofern diese nicht widerrufen werden. Es wurde eine variable Hypothek zu marktüblichen Konditionen neu ausgegeben.

Die Restlaufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder der Geschäftsleitung betragen per 31. Dezember 2021 zwischen 0 und 42 Monaten (Vorjahr: zwischen 1 und 118 Monaten) bei Zinssätzen von 1.05 bis 1.80 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.46 bis 1.80 %).

Der Fair Value der Deckung der neu ausgegebenen Hypotheken beträgt Tausend CHF 1'055.

Von den Hypotheken an die Mitglieder der Geschäftsleitung entfallen Tausend CHF 500 (Vorjahr: Tausend CHF 1'500) auf den begünstigten Zinssatz für Personal. Der Rest unterliegt den marktüblichen Kundenzinssätzen. Sonstige Kredite an die Geschäftsleitung wurden nicht ausgegeben (Vorjahr: keine).

Eine Wertberichtigung für die Ausleihungen und die sonstigen Kredite an das Management war nicht erforderlich. Die LLB hat gegenüber dem Management beziehungsweise dem Management nahestehenden Personen Garantien in Höhe von Tausend CHF 500 (Vorjahr: Tausend CHF 168) gewährt. Zudem ist die LLB die Zusage eingegangen, zwei Hypotheken zu verlängern.

### **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.



# GRI-Inhaltsindex

Für den Materiality Disclosures Service prüfte das GRI Services Team in der deutschen Version des Berichts, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Berichtsteilen übereinstimmen.

Finden Sie hier unsere [Managementansätze \(PDF\)](#).

Finden Sie hier die [Fakten und Zahlen zum Engagement der LLB-Gruppe in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung \(PDF\)](#).

## Universelle Standards

GRI 101: 2016 - Grundlagen

GRI 102: 2016 - Allgemeine Angaben

### Organisationsprofil

	GRI Standards und Angaben	Information
102-1	Name der Organisation	Liechtensteinische Landesbank AG
102-2	<a href="#">Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen</a>	
102-3	Ort des Hauptsitzes	Vaduz, Liechtenstein
102-4	<a href="#">Betriebsstätten</a>	
102-5	<a href="#">Eigentum und Rechtsform</a>	
102-6	<a href="#">Bediente Märkte</a>	
102-7	<a href="#">Grösse der Organisation</a>	
102-8	<a href="#">Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern</a>	
102-9	<a href="#">Lieferkette</a>	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	keine
102-11	<a href="#">Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmassnahmen</a>	
102-12	<a href="#">Externe Initiativen</a>	
102-13	<a href="#">Mitgliedschaft in Verbänden</a>	

### Strategie

	GRI Standards und Angaben	Information
102-14	<a href="#">Aussagen der Führungskräfte</a>	

### Ethik und Integrität

	GRI Standards und Angaben	Information
102-16	<a href="#">Werte, Richtlinien, Standards, und Verhaltensnormen</a>	

### Unternehmensführung

	GRI Standards und Angaben	Information
102-18	<a href="#">Führungsstruktur</a>	



### Einbindung von Stakeholdern

	GRI Standards und Angaben	Information
102-40	<a href="#">Liste der Stakeholder-Gruppen</a>	
102-41	Tarifverhandlungen	keine
102-42	<a href="#">Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern</a>	
102-43	<a href="#">Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung</a>	
102-44	<a href="#">Schlüsselthemen und Anliegen</a>	

### Vorgehensweise bei der Berichterstattung

	GRI Standards und Angaben	Information
		Der Geschäftsbericht bezieht alle Gesellschaften mit 100-prozentiger Konzernbeteiligung sowie die Bank Linth LLB AG ein, soweit nichts anderes explizit vermerkt ist.
102-45	<a href="#">Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden</a>	
102-46	<a href="#">Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung</a>	
102-47	<a href="#">Liste der wesentlichen Themen</a>	
		Nachträgliche Korrekturen an Vorjahreszahlen werden jeweils an der entsprechenden Stelle im Bericht erläutert.
102-48	Neuformulierung der Informationen	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	keine
102-50	Berichtszeitraum	Kalenderjahr 2021
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	März 2021
102-52	Berichtszyklus	jährlich
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	berit.pietschmann@llb.li
		Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option "Kern" erstellt.
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	
102-55	<a href="#">GRI-Inhaltsindex</a>	
102-56	Externe Prüfung	keine

## Themenspezifische Standards

### GRI 200 – Wirtschaft

<b>GRI 201: 2016</b>		<b>Wirtschaftliche Leistung</b>	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 6	
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert		
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		

<b>GRI 202: 2016</b>		<b>Marktpräsenz</b>	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 13	
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		

<b>GRI 203: 2016</b>		<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 13	
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		

<b>GRI 205: 2016</b>		<b>Korruptionsbekämpfung</b>	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 5	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	MA, S. 5	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	MA, S. 5	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	MA, S. 5	

<b>GRI 206: 2016</b>		<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>	
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 4	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	MA, S. 4	

<b>Risiko- und Reputationsmanagement</b>			
	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 8	

### Steuerkonformität

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	<a href="#">Managementansatz</a>	MA, S. 5	

### Kundenorientierung

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	<a href="#">Managementansatz</a>	MA, S. 7	

### Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	<a href="#">Managementansatz</a>	MA, S. 7	
FS7	<a href="#">Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten sozialen Nutzen erbringen sollen</a>		
FS8	<a href="#">Monetärer Wert der Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten ökologischen Nutzen erbringen sollen</a>		

### ESG-Integration im Asset Management

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	<a href="#">Managementansatz</a>	MA, S. 8	

### Corporate Governance und Unternehmenskultur

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	<a href="#">Managementansatz</a>	MA, S. 3	

### Ethik und Integrität

	GRI Standards und Angaben	Information	Auslassung
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	<a href="#">Managementansatz</a>	MA, S. 3	

## GRI 300 – Umwelt

<b>GRI 302: 2016</b>		<b>Energie</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 12	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		

<b>GRI 305: 2016</b>		<b>Emissionen</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 12	
305-1	Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)		
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)		
305-5	Senkung der THG-Emissionen		

<b>Mobilitätsmanagement</b>			
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 13	

## GRI 400 – Soziales

<b>GRI 401: 2016</b>		<b>Beschäftigung</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 9	
401-1	Neue eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		

<b>GRI 402: 2016</b>		<b>Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 9	
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Nicht zutreffend

<b>GRI 403: 2018</b>		<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 11	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	MA, S. 11	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	MA, S. 11	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	MA, S. 11	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	MA, S. 11	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	MA, S. 11	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	MA, S. 11	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	MA, S. 11	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		

<b>GRI 404: 2016</b>		<b>Aus- und Weiterbildung</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 9	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten		

<b>GRI 405: 2016</b>		<b>Diversität und Chancengleichheit</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 10	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		

<b>GRI 406: 2016</b>		<b>Nichtdiskriminierung</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 10	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	MA, S. 10	
<b>GRI 413: 2016</b>		<b>Lokale Gemeinschaften</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 14	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten		
<b>GRI 415: 2016</b>		<b>Politische Einflussnahme</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 14	
415-1	Parteispenden	MA, S. 14	
<b>GRI 417: 2016</b>		<b>Marketing und Kennzeichnung</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 4	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	MA, S. 4	
<b>GRI 418: 2016</b>		<b>Schutz der Kundendaten</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 5	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	MA, S. 5	
<b>GRI 419: 2016</b>		<b>Sozioökonomische Compliance</b>	
	<b>GRI Standards und Angaben</b>	<b>Information</b>	<b>Auslassung</b>
GRI 103: 2016 103-1/ 103-2/ 103-3	Managementansatz	MA, S. 3	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	MA, S. 3	

Das unter den wirtschaftlichen Themen erwähnte Thema Steuerkonformität bezieht sich auf die Verhinderung der Umgehung geltender Steuerpflichten durch Kunden der LLB. Aus diesem Grund wird der GRI Standard 207, der sich überwiegend auf die Steuerpraxis des berichtenden Unternehmens bezieht, in diesem Bericht nicht angewendet.

Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die Verweise im Index auf diesen Bericht. In einigen Fällen sind Angaben in unserem Online-Dokument zu Managementansätzen zur Nachhaltigkeit wiedergegeben. In diesen Fällen sind die entsprechenden Verweise mit «MA» gekennzeichnet.