

# Mitarbeitende

**U**ns ist klar: Eine der grössten Herausforderungen für ein Unternehmen ist es, engagierte und exzellente Mitarbeitende zu rekrutieren und weiterzuentwickeln. Daher legen wir grossen Wert darauf, unser Profil als interessante Arbeitgeberin zu schärfen. Wir bieten attraktive Konditionen und mischen im Wettbewerb um die besten Talente vorne mit.

## Unternehmenskultur und Wertebasis

Die Vision der LLB-Gruppe lautet: «Wir setzen Standards für Banking mit Werten». Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden werden motiviert, integer, respektvoll, exzellent und wegweisend zu handeln. Damit die Kultur das Unternehmen durchdringt, leben die Führungskräfte diese Werte konsequent vor. Dies ist umso notwendiger in einer Zeit, in der sich die LLB den sich ständig wandelnden Märkten und Kundenbedürfnissen anpassen muss. Damit das gelingt, brauchen wir Mitarbeitende, die bereit sind, mitzudenken und den Mut haben, Verbesserungsprozesse anzustossen. Mit der 2018 lancierten Kulturreise ermuntern wir die Mitarbeitenden, sich einzubringen, sich zu hinterfragen und sich auszutauschen.

## Leistungsversprechen und Mitarbeiterentwicklung

Es ist uns wichtig, dass die LLB-Gruppe als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird, die sich durch drei Stärken von ihren Mitbewerbern abhebt: Wir bieten eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, interessante Arbeitsinhalte und grossen Gestaltungsspielraum. Leistungsstarke Mitarbeitende haben ausgezeichnete Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.

Das von Group Human Resources formulierte Leistungsversprechen wird gelebt: Begeisterte Menschen sollen sich selbst und die LLB-Gruppe voranbringen können. Gemeinsam wollen wir Spitzenleistungen er-

reichen. Festgehalten wurde das Leistungsversprechen in einem strategischen HR-Zielbild (siehe Abbildung unten). Dieses ist ein wichtiges Instrument, um das Bewusstsein für ein förderndes und forderndes Arbeitsumfeld weiter zu stärken.

## Die LLB als Arbeitgeberin

Ende Dezember 2018 zählte die LLB-Gruppe 1'086 Vollzeitstellen (2017: 867). Der starke Zuwachs ist einerseits organisch bedingt – die LLB hat das Team der Kundenberater strategiekonform um 20 auf 225 Mitarbeitende aufgestockt – andererseits ist dieser auf die Akquisitionen der Semper Constantia Privatbank AG (182 Vollzeitstellen) und der LB(Swiss) Investment AG (12 Vollzeitstellen) zurückzuführen. Mit 628 Vollzeitstellen (2017: 598) in Liechtenstein zählt die LLB zu den grössten Arbeitgebern des Landes.

## Wertorientierte Vergütung

Die LLB-Gruppe bietet den Mitarbeitenden attraktive Bedingungen. 2018 wendete sie für Gehälter und Sozialleistungen CHF 182.4 Mio. (2017: CHF 155.4 Mio.) auf (siehe Anmerkungen zur konsolidierten Erfolgsrechnung, Seite 152).

Wir verfügen über ein modernes Vergütungssystem, das für die Bankenbranche Modellcharakter hat. Die LLB-Gruppe berücksichtigt

## Strategisches Zielbild



in allen Bereichen des Unternehmens Aspekte der Wertorientierung. So beinhaltet das Vergütungsmodell für die Mehrheit der Mitarbeitenden einen vom Unternehmenserfolg abhängigen Entlohnungsteil. 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», Seiten 101 – 108).

Der MAPI ermöglicht eine neutrale und ganzheitliche Bewertung der Managementleistung. Dazu wird die langfristige Aktienrendite der LLB-Gruppe (Total Shareholder Return, TSR) dem entsprechenden Wert einer Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Der Unterschied zwischen dem TSR der LLB-Gruppe und dem TSR der Vergleichsgruppe lässt eine Aussage über die tatsächliche Leistung der Unternehmensführung zu. 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.

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe gilt in der Schweiz als beispielhaft. Das Swiss Institute of Directors wählte es 2016 zum besten Lohnmodell aller an der Schweizer Börse kotierten Unternehmen.

### **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

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. Dies gilt für alle Geschäftsstandorte.

### **Die LLB als regionale Arbeitgeberin**

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

Um den Bedarf an Fachkräften zu decken, setzt die LLB auch auf Pendler, die täglich aus der Ostschweiz (2018: 243; 2017: 226) und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg (2018: 83; 2017: 73) nach Liechtenstein fahren. 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.

### **Interne Kommunikationskanäle**

«Integer – wir schaffen Klarheit und stehen zu unserem Wort» heisst es in unseren Unternehmenswerten. Daran orientieren wir uns auch bei der internen Kommunikation, denn durch eine klare und konsistente Ansprache der Mitarbeitenden steigt die Akzeptanz. Durch die Strategie StepUp2020 und die damit verbundenen Unternehmensziele wissen die Mitarbeitenden, wo wir stehen und wohin wir wollen.

Das Intranet ist der wichtigste Kanal für unsere interne Kommunikation. Über diesen Kanal informiert auch der Group CEO quartalsweise mit einem Newsletter über aktuelle Projekte und Neuerungen. Mindestens einmal im Jahr lädt der Group CEO alle Mitarbeitenden zu einer Informationsveranstaltung (Group Forum) ein, die per Livestream in unsere Repräsentanzen und Tochtergesellschaften im Ausland übertragen wird. Weitere Kanäle sind die jährlich stattfindende Group Night sowie die alle zwei Jahre durchgeführten Anlässe unserer sechs Divisionen. Das Mitarbeitermagazin «InSight» erscheint viermal jährlich.

## **Attraktives Arbeitsumfeld**

---

Die LLB-Gruppe positioniert sich aktiv im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte. Damit wir den Mitarbeitenden ein zeitgemässes und attraktives Arbeitsumfeld bieten können, setzen wir laufend Massnahmen um. Dabei stehen insbesondere die Bereiche Digitalisierung, betriebliche Gesundheitsförderung, Verbesserung der Arbeitsplatzqualität sowie Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort im Fokus.

### **Flexible Arbeitsumgebung**

Ende 2017 haben wir mit der Erneuerung der kompletten Hardware in den Büros begonnen. Bis Ende Dezember 2018 waren mit rund 97 Prozent praktisch alle der rund 1'500 Arbeitsplätze mit neuen PCs und Notebooks ausgerüstet. Dank der Einführung des internen mobilen Clients (iMC) ist es seit Anfang 2018 möglich, mit Firmen-Laptops in all unseren Geschäftsgebäuden über die WLAN-Netzwerkanbindung zu arbeiten. Bislang verfügen erst wenige Mitarbeitende über einen externen mobilen Zugriff (eMC), durch den auch das Arbeiten von zu Hause möglich ist. Im ersten Halbjahr 2019 soll dieses Angebot ausgebaut werden und deutlich mehr Mitarbeitenden offenstehen. Damit tragen wir einem grossen Anliegen der Mitarbeitenden Rechnung: Bei der letzten Mitarbeiterbefragung wurde die Flexibilisierung des Arbeitsplatzes als eines der Hauptanliegen genannt.

### **Digitalisierung im Personalmanagement**

Ende 2018 hat die LLB-Gruppe ein elektronisches Mitarbeiterportal eingeführt (eMap). Dieses bietet Mitarbeitenden und Führungskräften eine einheitliche Plattform für ganz unterschiedliche HR-Anwendungen, wie beispielweise Tools für das Learning Management, das Onboarding neuer Mitarbeitenden oder für den Austausch zu HR-Themen in Communities. Ausserdem haben wir damit zwei führungsintensive Prozesse (Performance Management und People Development) systemunterstützt und automatisiert, was die Erfolgsmessung sowie die Mitarbeiterentwicklung verbessert und erleichtert. Das Arbeitszeit- und Absenzenerfassungssystem haben wir durch eine zeitgemässe Lösung ersetzt. Das bestehende Lernmanagementsystem wurde durch ein neues «Lern»-Modul abgelöst, das die Einbindung virtueller Lernformen erlaubt und sowohl den Mitarbeitenden

als auch deren Vorgesetzten einen kompletten Überblick über bereits absolvierte oder geplante Schulungen bietet.

Das neue HR-Portal ermöglicht es den Mitarbeitenden ausserdem, sich mittels einer Kollaborationsplattform intern besser zu vernetzen. Dort können sie sich mit anderen über Lernthemen austauschen, Informationen suchen und Diskussionen führen. Eine weitere zeitgemässe Funktion des neuen Portals besteht darin, ein eigenes Profil anzulegen. So können die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten sowie ausgewählten HR-Verantwortlichen Angaben beispielsweise zu Notfallkontakt, Sprachkenntnissen, Ausbildung, Führungserfahrungen oder eigenen Erwartungen an die beruflichen Perspektiven innerhalb der LLB-Gruppe zugänglich machen und diese laufend aktualisieren.

### Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation

Eine möglichst reibungslose Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den verschiedenen Lebenssituationen zeichnet einen attraktiven Arbeitgeber aus. In den letzten Jahren haben wir daher unsere Projekte zur stärkeren Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort vorangetrieben. Für die meisten Mitarbeitenden 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 Arbeitspensums auf 80 oder 90 Prozent ist in Absprache mit den Vorgesetzten ebenfalls möglich – auch in Führungspositionen.

Mit dem 2017 lancierten Projekt «FreiZeit-Kauf» können die Mitarbeitenden ihren Ferienanspruch um fünf oder zehn Tage aufstocken, wenn sie auf einen entsprechenden Teil des Lohns verzichten. Dieses Angebot wird sehr geschätzt und stösst auf grösser werdende Resonanz: 128 Mitarbeitende (2017: 86) haben damit insgesamt 910 Tage

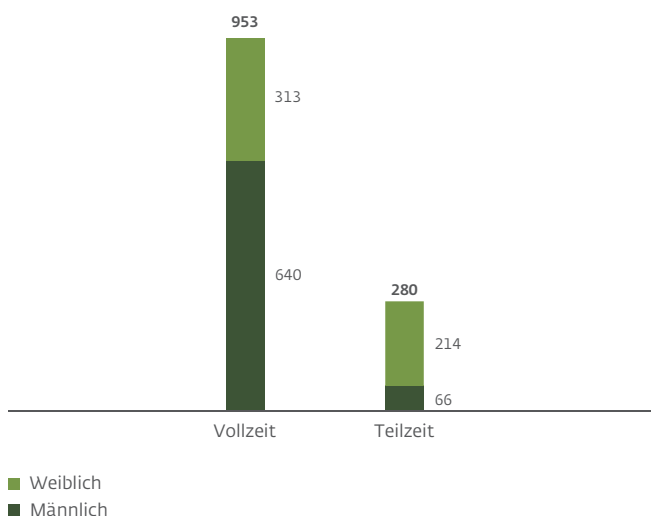
(2017: 645) zusätzliche Freizeit gekauft. Gleichzeitig unterstützen wir den Vaterschaftsurlaub oder ermöglichen unseren Mitarbeitenden Pflegeurlaube, um in Notsituationen für die Angehörigen da zu sein. Im September 2017 öffnete in Vaduz die «Villa Wirbelwind» ihre Türen. Die Kindertagesstätte steht Kindern aller Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken offen.

### Gesundheit und Sicherheit

Das «Steuergremium Arbeitsatmosphäre und Gesundheit» wurde 2016 mit der Absicht eingesetzt, die Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden zu steigern. Ausserdem wollen wir mit gezielten Massnahmen die Absenzquote senken, welche die Zahl der Unfall- und Langzeitkrankheitsfälle abbildet. In diesem Bereich konnten wir unsere Vorgabe von 2 bis 2.5 Prozent einhalten. 2018 haben wir 138 (2017: 146) Absenzen registriert, was einer Quote von 2.2 Prozent (2017: 2.3 %) entspricht. 80 Prozent der dafür anfallenden Kosten waren durch Krankheit bedingt.

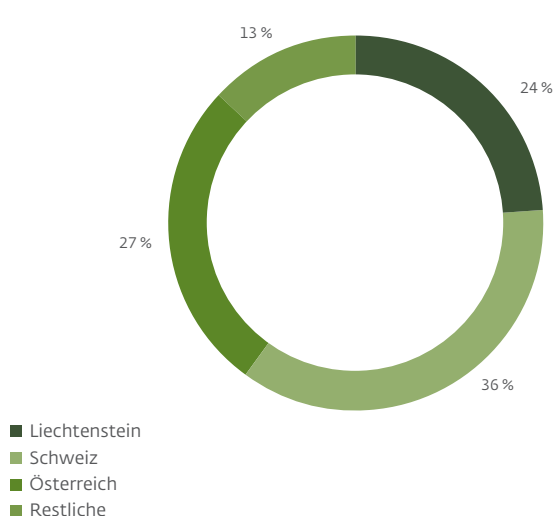
Wir haben diverse Massnahmen getroffen, die den Mitarbeitenden helfen sollen, bei guter Gesundheit zu bleiben. Dazu gehört Obst der Saison, das seit Anfang 2017 ebenso kostenlos bereitsteht wie Wasserstationen mit integriertem Filtersystem (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 61). Seit dem Einbau von Duschen und Garderoben am Standort Vaduz ist der Anreiz, in der Mittagspause Sport zu treiben oder den Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurückzulegen, merklich gestiegen. Um Haltungsschäden vorzubeugen, hat ein Grossteil der Mitarbeitenden flexible Pulte erhalten, die per Knopfdruck zu Stehtischen umfunktioniert werden können. Langjährige Mitarbeitende werden mit einem Sabbatical belohnt. 42 Mitarbeitende (2017: 43) mit Dienstjubiläen von zehn bis

### Personalbestand nach Beschäftigungsart\*



\* Inklusive Festangestellte und befristet Angestellte (Lernende und Trainees)

### Personalbestand nach Nationalität



vierzig Jahren bezogen 2018 jeweils eine Auszeit von bis zu vier Wochen.

Die Standards zur Verhütung von Unfällen und Krankheiten sowie das Sicherheitsmanagement sind gruppenweit festgelegt. Das Verhalten bei Brand oder Unfall am Arbeitsplatz sowie die Notfall- und Katastrophenorganisation sind in einer Weisung geregelt. Elf Verantwortliche der Organisationseinheiten Security Management und Facility Management führen regelmässige Gebäude- und Anlagenkontrollen durch.

### Unterstützung in schwierigen Phasen

Umfragen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ([www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu)) zeigen, dass in Europa rund 50 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in der einen oder anderen Form auf Stress zurückzuführen sind. Zudem haben psychische Belastungen oft auch physische Belastungen zur Folge und umgekehrt. Mitarbeitende der LLB-Gruppe können in schwierigen Arbeits- oder Lebenssituationen anonym und für sie kostenfrei auf psychologische Beratung zugreifen.

Unser Ziel ist es, Kurz- und Langzeitabsenzen zu vermindern und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Wir bieten 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.

### Hohe Mitarbeiterzufriedenheit

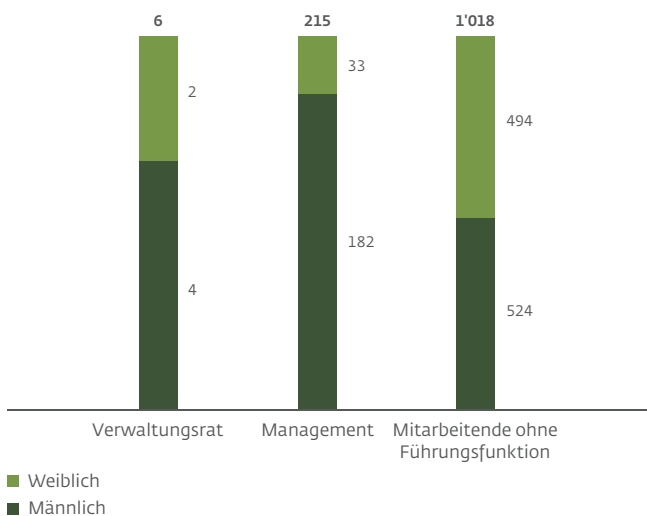
Die Mitarbeiterzufriedenheit ist ein Indikator dafür, ob es gelingt, motivierte und leistungsstarke Mitarbeitende an das Unternehmen zu

binden. Um umfassend zu beleuchten, wo wir diesbezüglich stehen, führen wir regelmässig eine umfassende Mitarbeiterbefragung durch. Bei der Befragung 2017 erzielte die LLB-Gruppe bei allen relevanten Punkten sehr gute Ergebnisse. Das Commitment der Mitarbeitenden, sprich das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation, liegt mit 85 von 100 möglichen Punkten (2015: 85) weiterhin auf hohem Niveau. Aufgrund der guten Umfragewerte konnte die LLB im September 2017 nach 2016 zum zweiten Mal einen Swiss Arbeitgeber Award in der Kategorie 250 bis 999 Mitarbeitende entgegennehmen. Diese Benchmarking-Initiative auf Basis der grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz gilt als wegweisendes Instrument. Unsere nächste Mitarbeiterbefragung ist im Mai 2020 geplant.

### Diversität der Mitarbeitenden und Führungskräfte

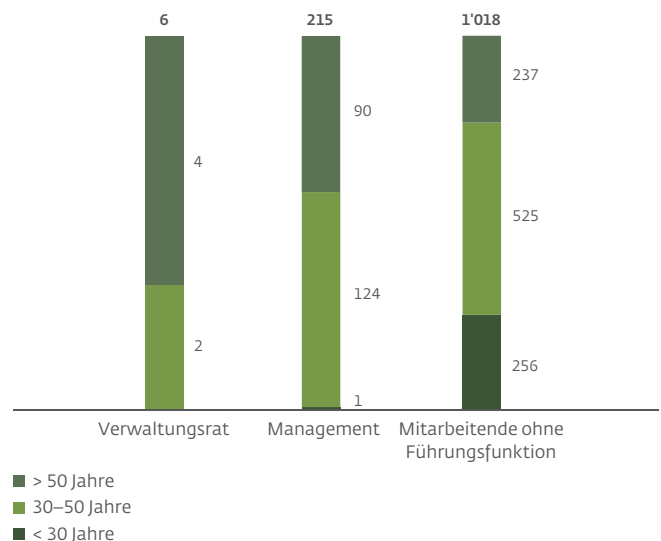
Studien zeigen: Vielfältige Teams eröffnen interessante Perspektiven, bieten innovative Ansätze bei Problemlösungen, erhöhen die Produktivität und auch die Attraktivität für neue Mitarbeitende. Obwohl wir über kein spezielles Diversity-Förderprogramm verfügen, ist bei uns die Zusammenarbeit verschiedener Nationalitäten seit vielen Jahren Alltag. 2018 besaßen 24 Prozent unserer Mitarbeitenden die liechtensteinische, 36 Prozent die schweizerische und 27 Prozent die österreichische Staatsbürgerschaft. Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich der Anteil der österreichischen Staatsbürger durch den Kauf der Semper Constantia AG stark erhöht. Insgesamt arbeiten bei der LLB-Gruppe Menschen aus 38 Nationen.

### Personalbestand nach Geschlecht\*



\* Verwaltungsrat ohne Bank Linth und LLB Swiss Investment AG

### Personalbestand nach Alter\*



\* Verwaltungsrat ohne Bank Linth und LLB Swiss Investment AG

Wir achten darauf, dass sich unser Kundenstamm in den Mitarbeitenden widerspiegelt (siehe «Regionale Arbeitgeberin», Seite 65). Dies gilt auch für unsere traditionellen grenzüberschreitenden Märkte Deutschland und übriges Westeuropa und für unsere Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten. Der Frauenanteil ist in der LLB-Gruppe mit 43 Prozent relativ hoch, in Führungspositionen jedoch sind Frauen noch untervertreten. Seit Juli 2016 gehört erstmals eine Frau der Gruppenleitung an (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 95).

#### **Frauen in Managementpositionen:**

- Executive Management: 5 Männer, 1 Frau
- Senior Management: 27 Männer, 1 Frau

Der Verwaltungsrat der börsenkotierten LLB zeichnet sich bereits seit 2014 durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Der Anteil liegt mit zwei Frauen von sechs Mitgliedern bei rund 30 Prozent. Den «Potential Pools», aus denen unter anderem intern zukünftige Führungskräfte rekrutiert werden, sind 78 Personen zugeordnet; davon sind 21 (rund 27 %) weiblich.

## **Aus- und Weiterbildung**

Aus- und Weiterbildung ist für die LLB-Gruppe ein wichtiges Instrument zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. 2018 konnten 50 Prozent (2017: 71 %) der frei werdenden Führungspositionen intern besetzt werden. 2018 haben wir insgesamt CHF 1.8 Mio. (2017: CHF 1.6 Mio.) investiert, um Führungskräfte, Talente und Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Neu eintretende Mitarbeitende und Führungskräfte bringen ausserdem ein signifikant höheres Ausbildungsniveau mit: 66 Prozent haben eine Universität, Fachhochschule oder eine höhere Berufsbildung abgeschlossen.

#### **Kundenberater-Zertifizierung**

CHF 410'000 (2017: CHF 244'000) haben wir in Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ) investiert. Bis Ende 2020 werden alle Mitarbeitenden mit Kundenkontakt solche Ausbildungsprogramme absolviert haben. Ende 2018 waren bereits 123 Mitarbeitende zertifiziert; das entspricht einem Anteil von 40 Prozent.

Mit dem neuen Programm für die SAQ-Kundenberater-Zertifizierung stellen wir langfristig die herausragende Beratungskompetenz der LLB-Gruppe nach einheitlichen Qualitätskriterien sicher. Diese Zertifizierung erfüllt zudem regulatorische Anforderungen, die sich aus der europäischen Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID II) und dem schweizerischen Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) ergeben.

#### **Erfolgsmessung in der Personalentwicklung**

Die LLB-Gruppe hat zur systematischen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden als Fachkräfte, Führungskräfte und als Menschen zwei einheitliche Prozesse zur Beurteilung etabliert: den «Performance Management Process» (PMP) und den «People Development Process» (PDP).

- Den PMP wenden wir zur Verknüpfung der Gruppenziele mit den individuellen Mitarbeiterzielen an. Der Prozess ist im gesamten Unternehmen institutionalisiert; er funktioniert unabhängig von der Position für 100 Prozent der Mitarbeitenden und der Führungskräfte. Beim PMP geht es um eine systematische Einschätzung der Leistung und des Verhaltens der Mitarbeitenden.
- Der PDP ist das Entwicklungsinstrument der LLB-Gruppe und damit jener Prozess, in dem sich die Mitarbeitenden mit ihrer Führungskraft über ihre eigene Entwicklung austauschen können. Der erste Teil des PDP findet auf Führungsebene statt und dient einer jährlichen Standortbestimmung des gesamten People Portfolios der LLB-Gruppe. Mit diesem Überblick und unter Berücksichtigung der zukünftigen Anforderungen kann auch die strategische Personalplanung für Geschäftsbereiche und Teams erfolgen. Der zweite Teil des PDP beschreibt den Weg des einzelnen Mitarbeitenden von der Entwicklungsabsicht zum konkreten Massnahmenplan.
- Mitarbeitende mit Potenzial werden sogenannten «Potential Pools» zugeordnet. Dabei gibt es fünf Kategorien, die verschiedene Stufen im Management oder bei Fachkarrieren abbilden. Ziel ist es, die identifizierten Talente bei guter Leistung und hervorragendem Verhalten systematisch voranzubringen. 2018 wurden in sorgfältigen Einschätzungsprozessen 78 Personen, das sind 8.91 Prozent der Mitarbeitenden (2017: 8.25 %, 71 Personen), entsprechenden «Potential Pools» zugeordnet.

#### **Berufsbildung**

Die Liechtensteinische Landesbank nimmt bei der Ausbildung der Nachwuchskräfte ihre Verantwortung als eines der grössten Ausbildungsunternehmen in Liechtenstein wahr. Im Jahr 2018 haben 33 Lernende (2017: 36) in der LLB-Gruppe von der hochwertigen dualen Berufsbildung in Theorie und Praxis profitiert. Die klassische Grundausbildung bleibt 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**

Seit 2014 richtet die LLB-Gruppe den Fokus auf Hochschulabsolventen. Dabei stehen den Kandidaten drei Programme zur Verfügung: ein praxisorientierter Direkteinstieg für Bachelorabsolventen (2018: 4 Teilnehmer), ein Werkstudentenprogramm für Masterstudierende in der Abschlussphase des Studiums (2018: 6 Teilnehmer) und ein Traineeprogramm für Masterabsolventen (2018: 4 Teilnehmer). Über das Traineeprogramm lernen junge Talente unser Unternehmen während

achtzehn Monaten «on the job» in drei Einsatzbereichen gründlich kennen.

Die Teilnehmenden dieser drei Programme sind im Kontakt mit dem Topmanagement, werden vom ersten Arbeitstag an in den Geschäftsalltag einbezogen und profitieren vom umfassenden Spektrum einer Universalbank. Wenn sie mit Leistung und Engagement überzeugen, werden sie für eine Festanstellung vorgeschlagen. Zur Profilierung als attraktive Arbeitgeberin erhöhte die LLB-Gruppe ihre Präsenz an den Universitäten Liechtenstein und St. Gallen sowie an der Fachhochschule St. Gallen und der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur.

## Arbeitnehmervertretung

Eines unserer Ziele besteht darin, eine verantwortungsvolle und faire Arbeitgeberin zu sein. Seit 1999 pflegt eine Arbeitnehmervertretung (ANV) des LLB-Stammhauses einen aktiven Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen einerseits und mit der Unternehmensleitung andererseits. Das Gremium vertritt das Personal gegenüber der Gruppenleitung sowie den Vorgesetzten und fördert die Zusammenarbeit. Die Gruppenleitung informiert die ANV über alle für die Mitarbeitenden relevanten Belange. Pro Quartal findet ein Austausch zwischen Group CEO, Leiter Group Human Resources und ANV-Vertretern statt. Die ANV hat beispielsweise ein Mitspracherecht bei der Personalvorsorge,

bei Rationalisierungsprojekten, Massnahmen zum Personalabbau und Mitarbeiterbefragungen.

## Personalvorsorgestiftung

663 der Mitarbeitenden unserer Unternehmensgruppe, die in Liechtenstein tätig sind, waren 2018 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.

Der Deckungsgrad der Pensionskasse der LLB lag Ende Dezember 2018 bei 106.4 Prozent (Ende Dezember 2017: 112.1 %) und verringerte sich damit gegenüber dem Vorjahr um 5.7 Prozentpunkte. Die Anlagerendite betrug minus 4.16 Prozent (2017: 5.78 %). Das angesparte Kapital wurde 2018 nicht verzinst. Die Wertschwankungsreserve beträgt noch CHF 18.3 Mio. (2017: 33.5 Mio.). Die Vorsorgekapitalien beliefen sich auf CHF 287.9 Mio. (2017: CHF 277.4 Mio.).

Seit 1. Januar 2018 wird der Umwandlungssatz für das Rentenalter 64 schrittweise um jährlich 0.1 Prozent auf 5.1 Prozent gesenkt. Ab 1. Januar 2023 steigt das ordentliche Rentenalter bei der liechtensteinischen AHV auf 65 Jahre und der Umwandlungssatz auf 5.22 Prozent.

## Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe

	2018	2017	2016	2015	2014
<b>Mitarbeitende</b>					
Anzahl Mitarbeitende (teilleistbereinigt)	1'086	867	858	816	893
Vollzeitbeschäftigte	953	769	767	674	789
Teilleistbeschäftigte	280	218	207	202	244
Lernende	33	36	38	42	47
Young Talents*	13	4	11	7	6
<b>Mitarbeiterbindung</b>					
Fluktuationsrate in Prozent	11	11	10	13	12
Durchschnittliches Dienstalter in Jahren	9	10	10	11	10
Durchschnittliches Lebensalter in Jahren	41	40	40	40	40
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>					
Anzahl Nationen	38	36	39	31	34
Anteil Frauen in Prozent	43	43	42	44	45
<b>Aus- und Weiterbildung</b>					
Ausbildungskosten in Tausend CHF	1'802	1'384	1'570	1'195	1'191
davon SAQ-Zertifizierungskosten in Tausend CHF	410	244	239	130	

\* Umfasst alle Werkstudenten im Masterstudium, Trainees mit Masterabschluss sowie Direkteinsteiger mit Bachelorabschluss. Alle Young Talents haben befristete Anstellungsverträge.