

# LLB-Aktie

**Die Performance der LLB-Aktie im Jahr 2018 zeigt: Die Anleger schätzen die klare Strategie des an der SIX Swiss Exchange kotierten Unternehmens. Mit einem Gesamtertrag von über 33 Prozent war die LLB-Aktie Spitzenreiterin der in der Schweiz gelisteten Bankaktien. LLB-Investoren profitieren erneut von einer höheren Dividende und einer attraktiven Dividendenrendite.**

## Marktkapitalisierung

Die LLB-Aktie ist seit 1993 an der SIX Swiss Exchange kotiert und dem Segment «International Reporting Standard» zugeteilt. Seit der Umwandlung der Inhaberaktien in Namenaktien im Verhältnis 1:1, die im Mai 2017 vollzogen wurde, ist die Aktie unter dem Symbol LLBN (Valorenummer 35514757) kotiert. 2018 wurden an der SIX Swiss Exchange 3'798'819 LLB-Aktien (2017: 2'306'474) gehandelt, das entspricht 12.3 Prozent (2017: 7.5 %) aller ausgegebenen Aktien. Am 31. Dezember 2018 betrug die Marktkapitalisierung der Liechtensteinischen Landesbank AG bei einer Anzahl von 30.8 Millionen Namenaktien CHF 1'977.4 Mio. (2017: CHF 1'529.2 Mio.). Die höhere Marktkapitalisierung führte im November 2018 zur Aufnahme der LLB-Aktie in den MSCI World Small Cap Index.

## Aktionärsstruktur

Das Land Liechtenstein hielt 2018 unverändert 17.7 Millionen LLB-Aktien, das sind 57.5 Prozent des Aktienkapitals. Als Vertreterin 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.

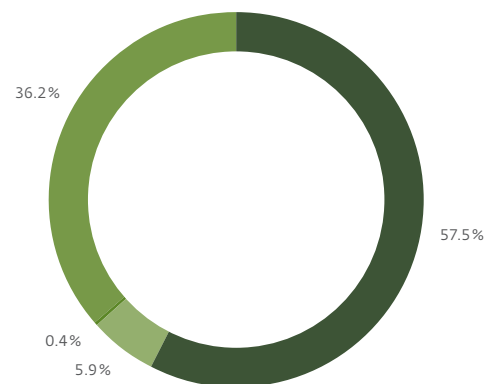
5.9 Prozent der Aktien waren per 31. Dezember 2018 im Besitz der Aktionärsgruppe Haselsteiner Familien-Privatstiftung und grosso Holding Gesellschaft mbH, mit Sitz in Österreich (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 77).

Die LLB besass am Ende des Berichtsjahres 0.4 Prozent (2017: 6.2 %) ihrer eigenen Titel – inklusive der 116'500 Namensaktien, die die LLB im Rahmen des am 24. August 2018 lancierten öffentlichen Aktienrückkaufprogrammes zurückgekauft hatte. Das Programm dauert noch bis zum 31. Dezember 2020 mit dem Ziel, maximal 400'000 Namensaktien über die ordentliche Handelslinie der SIX Swiss Exchange zu erwerben.

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 Berichtsjahrs insgesamt 89.5 Prozent der total 30.8 Mio. Namenaktien eingetragen. 10.5 Prozent beziehungsweise 3'230'017 Aktien waren im Dispo-Bestand.

## Aktionärsstruktur in Prozent



- Land Liechtenstein
- Aktionärsgruppe Haselsteiner Familien-Privatstiftung und grosso Holding Gesellschaft mbH
- LLB
- Streubesitz

## Kursentwicklung

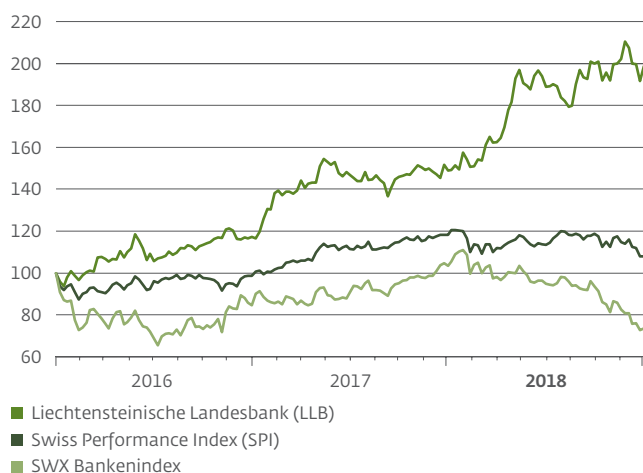
Die LLB-Aktie konnte sich trotz anhaltend tiefem Zinsniveau und unsicheren Weltmarktentwicklungen sehr gut behaupten. Ihr Kurs legte per 31. Dezember 2018 um 29.3 Prozent auf CHF 64.20 zu. Der Gesamtertrag der LLB-Aktie belief sich auf 33.4 Prozent. Das ist der höchste Wert der letzten fünf Jahre. Damit verzeichneten die Valoren der LLB die beste Performance aller im SWX-Bankenindex gelisteten Banken. Der Schweizer Bankenindex SWX verlor im Berichtsjahr 28.8 Prozent.

Mit der überdurchschnittlich guten Performance gehörte die LLB-Aktie auch zu den Spitzenreitern des Swiss Performance Index (SPI).

Der Swiss Performance Index, der nahezu alle kotierten schweizerischen Aktiengesellschaften umfasst, sank 2018 gegenüber dem Vorjahr um 8.6 Prozent.

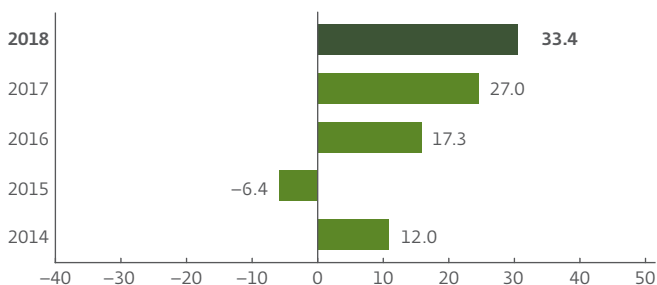
### Vergleich LLB-Aktie

Indexiert ab 1. Januar 2016



### Gesamtertrag der LLB-Aktie

2014 – 2018, in Prozent



### Ausschüttungspolitik

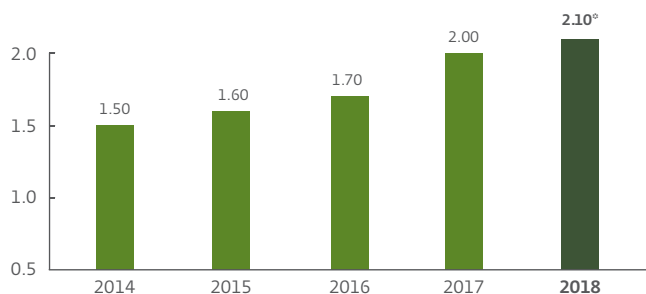
Die Liechtensteinische Landesbank verfolgt zugunsten ihrer Aktionäre eine langfristig ausgerichtete und attraktive Ausschüttungspolitik. Zudem verpflichtet sich die LLB-Gruppe im Rahmen der Strategie StepUp2020, ihre finanzielle Sicherheit und Stabilität zu wahren. Sie will das risikotragende Eigenkapital nach Basel III auf einer Tier 1 Ratio von über 14 Prozent halten. Vor diesem Hintergrund soll die Ausschüttungsquote an die Aktionäre 40 bis 60 Prozent des Konzernergebnisses betragen.

Der Verwaltungsrat schlägt der 27. ordentlichen Generalversammlung vom 3. Mai 2019 pro Aktie eine um 5 Prozent höhere Dividende von CHF 2.10 (2017: CHF 2.00) vor. Auf Basis des Aktienkurses von

Ende 2018 entspricht dies einer Dividendenrendite von 3.3 Prozent. Die Dividendensumme beläuft sich auf CHF 64.4 Mio. (2017: CHF 57.8 Mio.). Für 2018 beträgt die Ausschüttungsquote somit 75.7 Prozent (2017: 51.9%).

### Dividende pro Aktie

2014 – 2018, in CHF



\* Antrag des Verwaltungsrates an die Generalversammlung vom 3. Mai 2019

### Analystenempfehlungen

Bereits Anfang 2018 orteten die Analysten bei der LLB-Aktie Potenzial. Javier Lodeiro, der als Analyst der Zürcher Kantonalbank die LLB-Aktie abdeckt, bewertete den Titel auf «Übergewichten». Die Akquisition der Semper Constantia Privatbank AG deutete er als «sinnvollen Schritt in die richtige Richtung». Im September attestierte der Analyst der LLB, «fundamental mehrere Schritte vorwärts gemacht» zu haben und hielt an der Bewertung «Übergewichten» fest. Ende Dezember zählte das Research-Team der Zürcher Kantonalbank die Aktie der Liechtensteinischen Landesbank in der Kategorie «Small und Mid-Caps» zu den fünf Jahresfavoriten 2019. Zur Begründung schrieben die Analysten, die LLB verfüge über eine starke Wettbewerbsposition in Liechtenstein und in der Ostschweiz. Der Markt Österreich sei durch die Semper-Akquisition gefestigt worden. Ausserdem erlaube die solide Bilanz der LLB, weitere Banken zu kaufen, schliesslich sei Überschusskapital von CHF 400 Mio. für solche Akquisitionen vorhanden. Auch operativ laufe es der LLB sehr gut, die Finanzanlagen hätten das Ergebnis des ersten Halbjahres zwar etwas belastet, das Kundengeschäft dürfte sich jedoch weiterhin positiv entwickeln, so die Analystenmeinung.

Research Partners AG deckt seit Mitte 2016 die LLB-Aktie ab. In einem im April 2018 erschienenen Bericht bewertete Analyst Rainer Skierka die von der LLB getätigten Übernahmen als «strategisch sinnvoll in einem sich weiterhin konsolidierenden Umfeld» und bestätigte seine Kaufempfehlung. Er hob das 12-Monats-Kursziel deutlich von CHF 56.20 auf CHF 63.00 an. In seinem Bericht im Juni erhöhte der Analyst das Kursziel weiter auf CHF 72 mit der Begründung: «Wir sehen die LLB im Rahmen von StepUp2020 weiterhin strategisch und finanziell auf Zielkurs». Die Aktienanalysen der Research Partners AG sind nicht frei zugänglich, sondern käuflich zu erwerben.

## Kommunikation mit dem Kapitalmarkt

Die LLB-Gruppe veröffentlicht Jahresergebnisse und Halbjahresergebnisse (siehe Kapitel «Marke und Kommunikation», Seite 52). Dazu gehören die jährliche Medien- und Analystenkonferenz in Zürich zum Jahresabschluss sowie der Conference Call für Analysten, Investoren und Medien zum Halbjahresergebnis. Grundlage bilden der Geschäftsbericht und der Halbjahresbericht der LLB-Gruppe, die wir in höchster Qualität aufbereiten. Im Herbst 2018 erreichte der Geschäftsbericht der LLB-Gruppe am Schweizer Geschäftsberichte-Rating unter 230 Unternehmen den hervorragenden zweiten Platz in der Gesamtwertung. Auch bei der Generalversammlung berichten Verwaltungsrat und Geschäftsleitung transparent über den Geschäftsverlauf. Ausserdem führen wir im Laufe des Jahres regelmässig Gespräche mit Investoren, informieren im Rahmen von Roadshows und

nehmen an Fachkonferenzen für Finanzanalysten und Investoren, zum Beispiel an der Investora Zürich, teil. 2018 wurde die LLB von Analysten der Zürcher Kantonalbank sowie von Research Partners AG abgedeckt (siehe Abschnitt «Analystenempfehlungen», Seite 44).

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 über die LLB-Gruppe registrieren. Zudem publizieren wir unsere Informationen über unsere Social-Media-Kanäle (Facebook, Twitter). Jahres- und Halbjahresberichte geben wir sowohl in gedruckter Form als auch in einer umfassenden Online-Version mit zahlreichen Zusatzfunktionen heraus. Der Geschäftsbericht 2018 ist in deutscher Sprache unter [gb2018.llb.li](http://gb2018.llb.li) und in englischer Sprache unter [ar2018.llb.li](http://ar2018.llb.li) abrufbar.

## Zahlen und Fakten zur LLB-Aktie

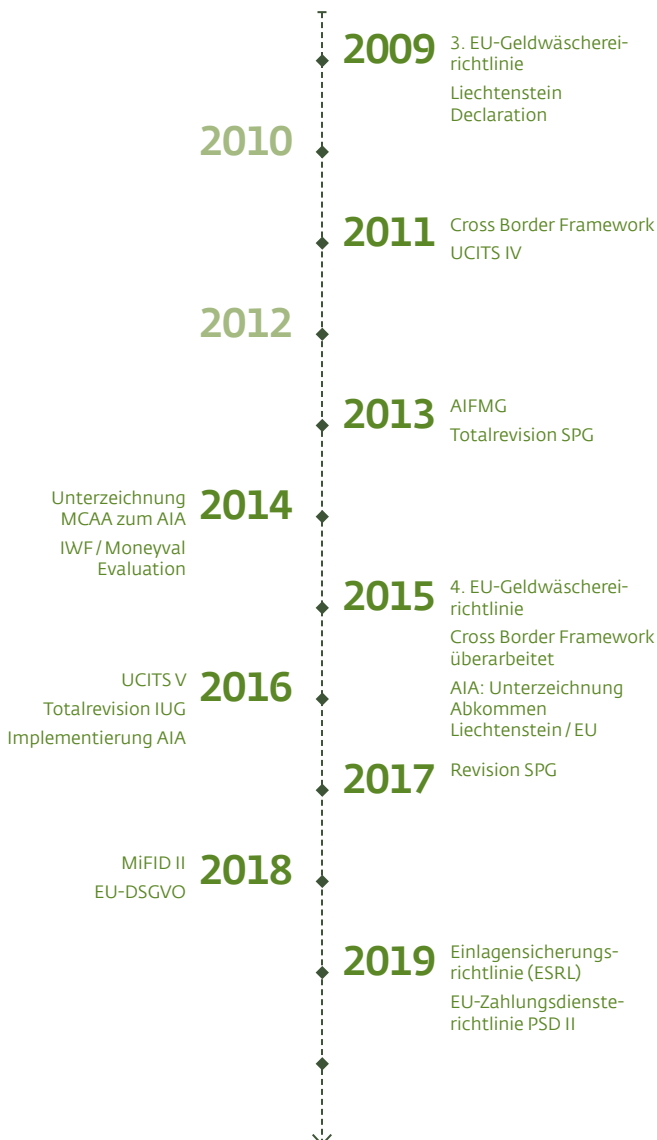
in Tausend CHF	31.12.2018	31.12.2017
Anzahl ausgegebene LLB-Namenaktien (voll einbezahlt)	30'800'000	30'800'000
Anzahl dividendenberechtigte Aktien	30'675'159	28'877'063
Streubesitz (Anzahl Aktien)	11'170'159	11'177'063
Streubesitz (in Prozent)	36.3	36.3
Jahreshöchstkurs (3. Dezember 2018 / 15. Mai 2017)	68.60	55.75
Jahrestiefstkurs (5. Januar 2018 / 9. Januar 2017)	49.70	40.00
Jahresschlusskurs	64.20	49.65
Gesamtertrag LLB-Aktie (in Prozent)	33.4	27.0
Performance SPI (in Prozent)	-8.6	19.9
Performance SWX Bankenindex (in Prozent)	-28.8	22.1
Durchschnittliches Handelsvolumen (Anzahl Aktien)	15'256	9'197
Marktkapitalisierung (in Mia. CHF)	1.98	1.53
Ergebnis pro Aktie, das den Aktionären der LLB zusteht (in CHF)	2.62	3.66
Dividende pro LLB-Aktie (in CHF)	* 2.10	2.00
Ausschüttungsquote (in Prozent)	75.7	51.9
Dividendenrendite auf Jahresschlusskurs (in Prozent)	3.3	4.0
Rendite auf dem Eigenkapital, das den Aktionären der LLB zusteht (in Prozent)	4.3	6.1
Anrechenbare Eigenmittel pro Aktie (in CHF)	50.8	54.5

\* Antrag des Verwaltungsrates an die Generalversammlung vom 3. Mai 2019.

# Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen

**M**it der Umsetzung des automatischen Informationsaustausches zählt Liechtenstein zu den frühen Anwendern einer umfassenden internationalen Steuerkooperation. Land und Finanzplatz stehen für den Zugang zu den Märkten und für Rechtssicherheit.

## Umsetzung regulatorischer Vorgaben 2009–2019



## Finanzplatzstrategie

Liechtenstein hat sich für eine Finanzplatzstrategie entschieden, die auf steuerliche Konformität der Kunden setzt. Mit der Regierungserklärung vom 14. November 2013 verfolgt das Land den am 12. März 2009 mit der Liechtenstein-Erklärung eingeschlagenen Weg der Steuerkonformitätsstrategie konsequent weiter. Mit dem FATCA-Gesetz hat Liechtenstein den amerikanischen «Foreign Account Tax Compliance Act» umgesetzt. Zugleich bekennt es sich zum automatischen Informationsaustausch in Steuersachen (AIA) und zu den geltenden Standards der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Die Banken und der Liechtensteinische Bankenverband unterstützen zudem die Finanzplatzstrategie der Steuerkonformität ausdrücklich und aktiv.

2016 veröffentlichte der Bankenverband unter dem Titel «Roadmap 2020» seine Strategie für den Banken- und Finanzplatz Liechtenstein (<http://www.bankenverband.li>). Ziel der Roadmap ist es, die Qualität, Stabilität und Nachhaltigkeit des Bankenplatzes sicherzustellen, mit gezielter Öffentlichkeitsarbeit den Finanzplatz bekannt zu machen und die Reputation zu stärken.

## 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. Dazu veröffentlichte sie am 8. März 2018 obligatorische Offenlegungsregelungen (Mandatory Disclosure Rules, MDR) für aggressive Steuerplanungen. Diese sollen beispielsweise Treuhänder, Anwälte und Banken zur Transparenz von Meldungsumgehungsmodellen verpflichten.

In diesem Zusammenhang hat die EU mit der am 25. Juni 2018 in Kraft getretenen Änderung der EU-Amtshilfe-Richtlinie (Richtlinie 2011/16/EU – «DAC 6») eine Offenlegungspflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungsmodelle eingeführt.

### **Automatischer Informationsaustausch (AIA)**

Liechtenstein zählt zu den Ländern, die als «Early Adopter» am 29. Oktober 2014 die multilaterale Vereinbarung, das sogenannte «Multilateral Competent Authority Agreement» (MCAA), zum automatischen Informationsaustausch unterzeichneten. 108 Länder und Finanzplätze haben sich bislang zum AIA bekannt. Am 22. August 2016 unternahm Liechtenstein einen weiteren wichtigen Schritt in der Umsetzung seiner Finanzplatz- und Steuerstrategie. Die Regierung hat bei der OECD in Paris die Ratifikationsurkunde zum Übereinkommen des Europarates und der OECD über die gegenseitige Amtshilfe in Steuersachen (MAK) hinterlegt.

### **FATCA**

Das liechtensteinische FATCA-Gesetz stellt sicher, dass die liechtensteinischen Finanzinstitute am US-Kapitalmarkt teilnehmen können. Liechtenstein und die USA haben dazu am 16. Mai 2014 ein Abkommen (Intergovernmental Agreement nach Modell 1) zur Umsetzung des «Foreign Account Tax Compliance Act» (FATCA) abgeschlossen. Dieses US-Gesetz verpflichtet Finanzinstitute weltweit, ihre US-Kunden zu identifizieren sowie deren Vermögen und Erträge der Bundessteuerbehörde der Vereinigten Staaten (Internal Revenue Service, IRS) offenzulegen. Die Informationen gehen über die Bestimmungen des «Qualified Intermediary Regimes» (QI) hinaus.

## **Zugang zum EU-Markt**

Liechtenstein verfügt dank der EWR-Mitgliedschaft über einen 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).

### **UCITS V**

Mit der am 18. März 2016 erfolgten Übernahme der UCITS-V-Richtlinie (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities Directive) der EU in das Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG) werden die traditionellen Fonds einer europaweit einheitlichen Regulierung unterzogen. Dies hat für Depotbanken neue Anforderungen hinsichtlich Haftung, Kontrollfunktion, Verwahrung, Unabhängigkeit und Sanktionshöhe zur Folge.

### **AIFM**

Für die Wettbewerbsfähigkeit des Finanz- und des Fondsplatzes Liechtenstein ist der Zugang zum EU-Markt zentral. Seit der Übernahme des EU-Rechts in das EWR-Abkommen sind liechtensteinische

Fondsgesellschaften berechtigt, nicht nur grenzüberschreitend UCITS-Fonds zu verwalten und zu vertreiben, sondern auch den EU-Pass für Verwalter alternativer Investmentfonds (Alternative Investment Fund Managers, AIFM) zu nutzen. Die AIFM-Richtlinie dient dazu, die Transparenz gegenüber den Anlegern und der Aufsicht in Bezug auf die Aktivitäten der Manager alternativer Investmentfonds und die von ihnen verwalteten Fonds (AIF) zu erhöhen.

### **IUG**

Das Investmentunternehmensgesetz (IUG) wurde im Jahr 2016 komplett revidiert und gilt für vier klar definierte nationale Fondskategorien. Das neue Fondsgesetz regelt vor allem das in Liechtenstein speziell etablierte Geschäftsmodell der Fonds für Einanleger.

## **Datenschutz**

Die stetig strenger werdenden gesetzlichen Vorgaben setzen klare Leitplanken für den Datenschutz. Für die LLB-Gruppe ist der Datenschutz zentral. Massgeblich für uns sind die Gesetze und die aufsichtsrechtlichen Richtlinien in Liechtenstein, in der Schweiz und in Österreich sowie die spezifischen Vorgaben und Gegebenheiten in unseren Zielmärkten. Die LLB registrierte im Berichtsjahr keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten.

### **EU-Datenschutz-Grundverordnung**

In der Europäischen Union ist am 24. Mai 2016 die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Sie vereinheitlicht EU-weit die Regeln zur Erfassung und Verarbeitung personenbezogener Daten durch Unternehmen und öffentliche Stellen. Dies soll den Schutz der Daten sicherstellen sowie den freien Datenverkehr innerhalb der EU gewährleisten. Nach einer zweijährigen Übergangsfrist gilt die Verordnung seit dem 25. Mai 2018 verbindlich in der gesamten Europäischen Union. Sie stellt den Datenschutz in der EU erstmals auf eine einheitliche rechtliche Grundlage.

Inhaltlich hat die Verordnung zu verschiedenen wesentlichen Veränderungen geführt: Neu ist das «Recht auf Vergessen», wonach Personen ihre Daten im Web durch die datenverarbeitenden Stellen löschen lassen können. Neu ist auch der «One-Stop-Shop»-Ansatz. Damit können Betroffene Datenschutzverletzungen direkt bei der Datenschutzbehörde in ihrem Mitgliedstaat geltend machen, und zwar unabhängig davon, wo die Verletzung stattgefunden hat.

Daneben sieht die Verordnung zum Teil verschärfte Vorschriften zu zentralen Punkten des Datenschutzrechts vor: etwa zur Information der Betroffenen über die Verarbeitung ihrer Daten, zur vertraglichen Regelung bei der Verarbeitung von Daten durch Dritte sowie zur Übermittlung von Personendaten in EU-Drittländer. Die LLB hat entsprechende Regeln für die ganze Unternehmensgruppe erstellt und die notwendigen organisatorischen und technischen Anpassungen fristgerecht umgesetzt.

### Datenschutzgesetz Liechtenstein/Schweiz

Die Totalrevision des Datenschutzgesetzes in Liechtenstein tritt per 1. Januar 2019 in Kraft. Die Anpassung des Schweizer Datenschutzgesetzes an das neue EU-Recht ist noch im Gang. Mit einem Inkrafttreten ist frühestens im Jahr 2020 zu rechnen.

### Schutz vor Geldwäscherei

Liechtenstein misst dem Kampf gegen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung seit Jahren höchste Priorität bei und verfolgt in diesem Bereich eine Null-Toleranz-Politik. Als EWR-Mitglied hat Liechtenstein 2017 die 4. EU-Geldwäschereirichtlinie 2015/849 wie auch die Verordnung 2015/847 über die Übermittlung von Angaben bei Geldtransfers umgesetzt. Die entsprechenden Umsetzungsbestimmungen finden sich insbesondere im Gesetz über berufliche Sorgfaltspflichten zur Bekämpfung von Geldwäscherei, organisierter Kriminalität und Terrorismusfinanzierung (SPG) vom 1. September 2017 und in der entsprechenden Verordnung (SPV). Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über das Verzeichnis der wirtschaftlichen Eigentümer inländischer Rechtsträger (VwEG) per April 2019 wird Liechtenstein die 4. EU-Geldwäschereirichtlinie vollständig umgesetzt haben.

### 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 vom 1. September 2017 und den Anpassungen im Sorgfaltspflichtgesetz stellt Liechtenstein die volle rechtliche Konformität mit dem internationalen Standard sicher.

Der Internationale Währungsfonds (IWF) hat 2002, 2007 und 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 zuletzt ein positives Zeugnis in der Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung ausgestellt. Die neue Länderprüfung für Liechtenstein hat 2018 begonnen und wird 2020 abgeschlossen sein. Es wird geprüft, ob die Massnahmen risikobasiert und wirkungsvoll umgesetzt werden.

### Einlagensicherung und Anlegerentschädigung

#### Bank Recovery and Resolution Directive

Mit Inkraftsetzung des Sanierungs- und Abwicklungsgesetzes (SAG) Anfang 2017 hat Liechtenstein die Finanzstabilität wesentlich

verbessert. Es steht nun 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. Das SAG bezeichnet die Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) als Abwicklungsbehörde, die per 1. Januar 2017 eine operativ unabhängige Organisationseinheit dafür geschaffen hat. Diese Behörde verfolgt insbesondere das Ziel, erhebliche negative Auswirkungen auf die Stabilität des Finanzmarktes Liechtenstein zu vermeiden und Gelder sowie Vermögenswerte der Kunden zu schützen.

Das SAG verpflichtet die LLB als für Liechtenstein systemrelevante Bank, bei der FMA einen Sanierungsplan einzureichen. Dieser beinhaltet die Analyse von im Rahmen eines Gesamtbankstresstests festgelegten Massnahmen, die bei Eintreten verschiedener Krisenszenarien ergriffen werden können, um die finanzielle Solidität wiederherzustellen.

#### Einlagensicherungsrichtlinie (ESRL)

Die ESRL-Richtlinie verpflichtet die EWR-Mitgliedstaaten, zumindest ein nationales Sicherungssystem anzuerkennen, das für die Durchführung der Einlagensicherung bei Banken zuständig ist. Jede Bank muss einem Einlagensicherungssystem angehören, das von einer zuständigen nationalen Behörde zu beaufsichtigen ist; diese Funktion soll bei der FMA verbleiben. Das neue Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz (EAG) wird voraussichtlich im ersten Halbjahr 2019 in Kraft treten. Es sieht eine umfassendere und präziser festgelegte Deckung von Einlagen, kürzere Erstattungsfristen, verbesserte Informationen und solidere Finanzierungsanforderungen vor. Ziel ist es, das Vertrauen der Einleger in das Finanzsystem zu stärken. Weitere wesentliche Neuerungen durch das EAG sind die schrittweise Umstellung von einem reinen ex post finanzierten Einlagensystem auf ein System, bei dem die Mittel für den Entschädigungsfall ex ante durch die Banken aufgebracht werden, sowie die starke Verkürzung der Auszahlungsfristen im Einlagensicherungsfall.

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

### Konsumentenschutz

#### MiFID II/Liechtenstein

Am 1. November 2007 hat der Bankenplatz Liechtenstein die Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID) umgesetzt. MiFID vereinfacht grenzüberschreitende Finanzdienstleistungen und gibt Wertpapierfirmen, Banken und Börsen die Möglichkeit,

Dienstleistungen auch in anderen EU-/EWR-Staaten anzubieten. Zudem besteht die Verpflichtung zu präzisen Kunden- und Produktanalysen sowie zur Offenlegung von Vergütungen und Provisionen.

Mit einjähriger Verspätung traten am 3. Januar 2018 in der EU die Novelle (MiFID II) sowie die dazugehörige Verordnung (MiFIR) in Kraft. Diese sehen eine weitergehende Regulierung von Finanzmärkten und Wertpapierdienstleistungen vor. Zudem regelt MiFIR die Handelstransparenz. Neben der Optimierung der seit MiFID bekannten Regelungen zielt MiFID II darauf ab, mehr Transparenz an den Märkten zu schaffen und den Anlegerschutz auszubauen.

Der Hochfrequenzhandel wird transparenter und von der Aufsicht stärker kontrolliert, die Positionslimiten beim Handel mit Rohstoffen werden strenger. 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.

In Liechtenstein bedingte die Umsetzung der MiFID II umfassende Änderungen im Banken- und im Vermögensverwaltungsgesetz, in der Banken- und der Vermögensverwaltungsverordnung sowie Anpassungen insbesondere im Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlage in Wertpapieren (UCITSG) und im Gesetz über die Finanzmarktaufsicht (FMAG). Der Gesetzgebungsprozess auf nationaler Ebene ist abgeschlossen, und die Änderungen traten am 3. Januar 2018 in Kraft. Die LLB hat MiFID II fristgerecht umgesetzt.

### **FIDLEG / Schweiz**

Die Schweiz beabsichtigt, mit einer konzeptionellen Neugestaltung der Leitplanken des Finanzplatzes insbesondere die Anlegerschutzthemen aus MiFID II zum Teil des Schweizer Rechtsbestandes zu machen. Im Herbst 2019 werden die Verordnungen der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) erwartet: Finanzdienstleistungsverordnung (FIDLEV) und Finanzinstitutsverordnung (FINIV). Die Gesetze und Verordnungen treten per 1. Januar 2020 in Kraft, allerdings gelten verschiedene Übergangsfristen.

Das Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) und das Finanzinstituts-gesetz (FINIG) schaffen einheitliche Wettbewerbsbedingungen für die Finanzintermediäre und verbessern den Kundenschutz in der Schweiz. Das FIDLEG enthält Verhaltensregeln, die schweizerische 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 in der Schweiz.

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

Für die LLB sind die Harmonisierung und die Digitalisierung des europäischen Zahlungsverkehrsmarktes ein wichtiges Thema. Als EWR-Land übernimmt Liechtenstein 2019 die EU-Zahlungsdienst-richtlinie PSD II (Payment Services Directive II). Die Neuregelungen berücksichtigen die gestiegenen Anforderungen an den Datenschutz und die Sicherheit von elektronischen Zahlungen. Ausserdem soll die

Transparenz für die Kunden erhöht und damit der Konsumenten-schutz gestärkt werden. Die PSD II erlaubt den Marktzugang neuer Zahlungsdienstleister wie FinTechs, wodurch der Wettbewerb erhöht und die Innovationskraft gestärkt werden soll. Die Richtlinie schreibt Banken nun vor, Drittanbietern auf Kundenwunsch Zugang zu deren Konten zu gewähren. Eine direkte Interaktion mit der Bank des zugehörigen Kontos ist nicht mehr zwingend erforderlich. Bei der LLB sind die notwendigen Anpassungen zur Umsetzung der PSD II für 2019 geplant.

### **EU-Wohnimmobilienkreditrichtlinie**

Die Richtlinie 2014 / 17 / EU über Wohnimmobilienkreditverträge für Verbraucher ist in den EU-Mitgliedstaaten seit dem 20. März 2014 in Kraft. Als EWR-Mitglied ist Liechtenstein verpflichtet, diese Richtlinie in das nationale Recht zu überführen. Ein entsprechendes Verfahren läuft, mit dem Inkrafttreten wird im Januar 2020 gerechnet. 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 setzt das Gesetz fristgerecht um. Im Jahr 2019 werden die Fachabteilungen und Vertriebsseinheiten die neuen Bestimmungen in die entsprechenden Prozesse einfließen lassen. Insbesondere der Beratungsprozess wird aufgrund gesetzlicher Anforderungen angepasst werden.

## **Eigenkapitalanforderungen**

---

### **Basel III**

In der EU gilt seit 1. Januar 2014 das umfassende Reformpaket des Basler Ausschusses für Bankenaufsicht (Basel III). Das Regelwerk verpflichtet Banken zu höheren Kapitalpuffern und stellt Anforderungen an die vorzuhaltende Liquidität. Die Reformen zielen darauf ab, die Regulierung, die Aufsicht sowie das Risikomanagement der Banken zu verbessern und damit sowohl die Widerstandskraft der einzelnen Banken als auch des gesamten Bankensystems zu stärken.

Liechtenstein hat als Mitglied des EWR mit der Kapitaladäquanz-verordnung CRR (Capital Requirements Regulation) und der dazugehörigen Richtlinie CRD IV (Capital Requirements Directive) den Basel-III-Standard per 1. Februar 2015 in Kraft gesetzt. Das CRD-IV-Paket sorgt für eine quantitativ und vor allem qualitativ bessere Eigenmittelausstattung der Banken. Das übergeordnete Ziel der Vorschriften ist die Stärkung der Widerstandsfähigkeit des EWR-Bankensektors, sodass dieser besser in der Lage ist, wirtschaftliche Erschütterungen zu überwinden.

# Marke und Kommunikation

**V**ertrauen und eine gute Reputation muss sich ein Unternehmen erarbeiten. Zentral dabei sind eine transparente Kommunikation und ein klarer Markenauftritt. Mit den vielfältigen Anspruchsgruppen steht die LLB über unterschiedliche Kanäle in ständigem Dialog.

## Markenstrategie

Die Marken «Liechtensteinische Landesbank» und «Bank Linth» vermitteln unseren Kunden Verlässlichkeit und Vertrauen. Zugleich signalisieren sie Agilität und Innovationskraft. Bei unseren Mitarbeitenden erzeugen sie Motivation und Engagement. Unsere Stakeholder schätzen die Stabilität und Sicherheit sowie die Qualität, für die wir stehen. Die zwei starken Marken finden in Farbe und Auftritt ihre gemeinsamen Elemente und unterstreichen so ihre Zugehörigkeit zur LLB-Gruppe und deren Markenwelt.

Die Marken verbinden uns mit unseren Kunden und als Unternehmensgruppe. Als Liechtensteinische Landesbank sind wir Partner des Landes Liechtenstein und seiner Menschen. Zum einen stehen wir für Heimat und Region, zum anderen sind wir ein internationaler Anbieter. Mit Fokus auf das Private Banking expandieren wir in der Schweiz und in Österreich und erschliessen die Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten. Unsere Tochter Bank Linth ist Partnerin von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region Ostschweiz.

Mit den Marken wollen wir unsere Kunden auf allen Kanälen im Print- und Online-Bereich sowie beim persönlichen Kontakt erreichen. Wir steigern den Wert unseres Unternehmens nach aussen und stärken die Identität nach innen. Die Markenstrategie und die Markenführung der LLB-Gruppe orientieren sich an der Unternehmensstrategie und zielen darauf ab, die Bekanntheit weiter zu erhöhen und die Markenwerte zu verankern. Die konkreten Kommunikationsmassnahmen werden jährlich in einem Planungsprozess festgelegt.

## Markenzeichen

Das Markenzeichen besteht aus den zwei Elementen Bildmarke und Markenname. Letzterer kann abweichen, wenn ein Tochterunternehmen nicht zu 100 Prozent der LLB gehört. So trägt die Bank Linth ihren angestammten Namen. Die Bildmarke der LLB-Gruppe ist klassisch und modern gehalten. Die klare Geometrie des Markenzeichens steht für Sicherheit und Stabilität. Die Winkel, die über die Grundform hinausführen, symbolisieren unsere Offenheit. Die Farbe Grün signalisiert unsere Herkunft, der rote Mittelpunkt bekräftigt unsere Konzentration auf das Wesentliche und auf unsere Partner. Die harmonische und gleichwertige Art, wie sich die Elemente zu einer Einheit

zusammenfügen, ist ein Zeichen für Partnerschaft. Die gemeinsame Vision und das verbindende Leitbild der LLB-Gruppe kommen in der Marke zum Ausdruck. Die Kernelemente der Strategie StepUp2020 nehmen die Markenwerte auf.

## Markenpositionierung

Das Wertesystem der Marken «Liechtensteinische Landesbank» und «Bank Linth» ist identisch. Im Zentrum stehen die vier Kernelemente der Strategie StepUp2020: Wachstum, Profitabilität, Innovation und Exzellenz (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seite 11). Die Strategie spiegelt sich in der Vision sowie im Leitbild der Unternehmensgruppe und in der strategischen Positionierung der beiden Marken wider. Zugleich sind diese mit einem jeweils eigenen Versprechen klar positioniert. Dieses lautet für die LLB «Tradition trifft Innovation» und für die Bank Linth «Einfach. Mehr. Wert.».



**Liechtensteinische  
Landesbank** <sup>1861</sup>

**Tradition trifft Innovation.**

Die Liechtensteinische Landesbank ist das älteste Finanzinstitut in Liechtenstein. Der Claim «Tradition trifft Innovation» bringt auf den Punkt, was sie auszeichnet: Sie bekennt sich zu einem Banking, das auf Sicherheit und Stabilität baut, dieses aber zugleich zielgerichtet mit Dynamik kombiniert. Die LLB besitzt Innovationskraft, die ihre Stärke aus der Tradition schöpft. Sie schafft Mehrwert, indem sie Werte verbindet, die im Spannungsfeld stehen, das zu neuen, wegweisenden Lösungen führt.



**Bank Linth**

**Einfach. Mehr. Wert.**



Die Bank Linth hat im September 2018 ihren neuen Claim «Einfach. Mehr. Wert.» lanciert. «Einfach» steht dabei für das Versprechen, einfach zugängliche, unkomplizierte Finanzdienstleistungen zu bieten – und baut stark auf dem bisherigen Claim «Richtig einfach» auf. «Mehr» umschreibt den Anspruch, die Erwartungen von Kunden und Partnern jederzeit zu übertreffen. «Wert» schliesslich bezeichnet die Mission der Bank Linth, den beruflichen wie privaten Gestaltungsspielraum ihrer Kunden umsichtig zu vergrössern.

## Markenführung

---

Die Markenführung der LLB-Gruppe orientiert sich an der Unternehmensstrategie und zielt darauf ab, die Bekanntheit weiter zu erhöhen und die Markenwerte zu verankern. Die konkreten Kommunikationsmassnahmen werden jährlich in einem Planungsprozess festgelegt.

### Imagekampagnen

Nach der Fusion mit der Semper Constantia Privatbank wurde für die LLB Österreich am 1. Oktober 2018 eine neue Imagekampagne mit dem Claim «Tradition trifft Innovation» lanciert. Vier Sujets widerspiegeln die zentralen Botschaften: «Sicherheit und Stabilität», «Innovation und Flexibilität», «Kompetenz und Weitblick» sowie «Bildung und Werte». Die Kampagne ist als Basis für die Positionierung der gesamten LLB-Gruppe konzipiert und wird im ersten Halbjahr 2019 auch in den Märkten Liechtenstein und Schweiz ausgerollt.

Zusätzlich thematisieren wir in Liechtenstein mit der Kampagne «Vom Land fürs Land» unsere Herkunft, unsere Verbundenheit zum Land und unsere Nähe zur Bevölkerung. Damit machen wir deutlich, dass die liechtensteinische Landesbank seit über 150 Jahren die Bank für Land, Bevölkerung und Wirtschaft ist und sich die tiefe Verbundenheit unter anderem im breiten Engagement für Kultur, Sport und Gesellschaft zeigt (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seiten 59 und 60).

Die ebenfalls im Herbst 2018 lancierten Imagemassnahmen der Bank Linth sollen den neuen Claim einprägsam und zielgruppengerecht übersetzen und damit den spontanen Bekanntheitsgrad der Marke stärken. Sie bringen in schlichten Sujets und pointierten Slogans auf den Punkt, was Kunden und Mitarbeitende von der Bank erwarten können, und vermitteln die Markenwerte sympathisch und authentisch.

### Markenerlebnis

Eine Marke ist dann erfolgreich, wenn sie Emotionen weckt. Für die Umsetzung des Markenerlebnisses ist es uns daher sehr wichtig, die Erwartungen unserer Kunden zu kennen und zu erfüllen. Durch eine systematische Befragung unserer Kunden und das Einholen von Kundenfeedback können wir das sicherstellen. Im ersten Quartal 2019 werden wir unsere Marke weiter schärfen. Die Geschäftsstelle Balzers, die im Frühjahr 2019 eröffnet wird, gestalten wir nach diesen Gesichtspunkten um. Das Kundenerlebnis wird konsequent ins Zentrum

gerückt und ein emotionales Wertversprechen definiert, das Kunden- Nähe erzeugt. Die Kunden werden über alle Sinne angesprochen. Bankprodukte machen wir erlebbar. Der Leitsatz zum Markenerlebnis der LLB-Gruppe lautet: «Eine Idee näher».

### Markenstudie

Die Wertvorstellungen der Kunden zu kennen, ist die Grundlage unserer Markenführung. Alle zwei Jahre lancieren wir eine Kundenbefragung. Unsere Markenstudie von 2018 zeigt die drei Hauptmerkmale der LLB auf:

- Die LLB steht für Volknähe, Sicherheit und Vertrauen.
- Die LLB wird als führende Partnerin für die Vermögensverwaltung wahrgenommen.
- Die LLB wird als traditionelle, kompetente und stabile Bank gesehen.

Der Erfolg der LLB-Gruppe hängt eng mit der Zufriedenheit der Kunden zusammen. Informationen zur Wirksamkeit unserer Kundenorientierung erhalten wir über die regelmässige Analyse systematischer Feedbacks aus allen Marktdivisionen.

### Arbeitgeberbranding

Als Universalbank stehen wir für grosse Jobvielfalt und breite Themenfelder. Als Arbeitgeberin setzen wir auf eine menschliche und werteorientierte Unternehmenskultur, die von partnerschaftlicher Zusammenarbeit geprägt ist. Unser Employer-Branding-Konzept unterstreicht die attraktiven Arbeitsbedingungen. In Stelleninseraten im Print- und Online-Bereich sowie in Personal-Imageanzeigen positionieren wir uns mit dem Claim «Banking wie es sein sollte: sympathisch und kompetent» (siehe Kapitel «Mitarbeitende», Seiten 64–69).

### «youli»: Marke für die junge Generation

Mit dem Label «youli» richten sich die LLB und die Bank Linth direkt an die 15- bis 30-Jährigen. Zielgruppengerecht sprechen wir diese mit einer Internetseite und einem eigenen Social-Media-Auftritt an. Wir präsentieren attraktive Angebote, schaffen mit Mitmachaktionen Erlebnisse, bieten aber auch Tipps und Beratung. Mit der «youli»-Jugendpalette und der entsprechenden Membercard profitieren junge Menschen von diversen Sonderkonditionen.

## Öffentlichkeitsarbeit

---

Kommunikation ist für die LLB-Gruppe eine zentrale Managementfunktion, die einen wesentlichen Beitrag zur Realisierung der Unternehmensstrategie und zur Erreichung der Unternehmensziele leistet. Sie ist in die strategischen Prozesse und die operative Führung sowie in Entscheidungsprozesse integriert. Mit kommunikativen Mitteln kann die LLB-Gruppe die Reputation des Unternehmens, der Dienstleistungen / Produkte und auch des Managements systematisch steuern sowie auf die Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen (Stakeholder) eingehen. Die Anspruchsgruppen sind insbesondere:

- **Kunden:** Ihre Anliegen stehen bei jedem einzelnen Kontakt im Mittelpunkt. Unsere Kundenberater erfassen die Bedürfnisse und die Zufriedenheit von Privat- und Firmenkunden. Wir sprechen diese gezielt über unsere Kundenbetreuung sowie breit über unsere Marketingkommunikation und unsere Internetauftritte an.
- **Land Liechtenstein:** Das Land Liechtenstein ist unser Hauptaktionär. Wir sind daher verpflichtet, die Regierung regelmässig über unseren Geschäftsgang zu informieren (siehe Abschnitt «Public Affairs», Seite 52, und Kapitel «Corporate Governance», Seite 99).
- **Aktionäre:** Zusätzlich zur jährlichen Generalversammlung pflegen wir den Austausch mit unseren Aktionären bei Investorenpräsentationen und bei regelmässigen Treffen mit der liechtensteinischen Regierung als Vertreterin des Hauptaktionärs, des Landes Liechtenstein (siehe Abschnitt «Investor Relations» und Kapitel «Corporate Governance», Seite 52).
- **Öffentlichkeit:** All unsere Branding- und Kommunikationsmassnahmen sind öffentlichkeitswirksam. Ein wichtiges vertrauensbildendes Element ist dabei der intensive Austausch mit Medienvertretern (siehe Abschnitte «Public Relations» und «Medienarbeit»).
- **Partner und Nichtregierungsorganisationen (NGOs):** Durch unsere Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen pflegen wir den Dialog mit Partnern und NGOs (siehe Kapitel «Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen», Seite 46, «Institutional Clients», Seite 35, und «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 56).
- **Mitarbeitende:** Die Mitarbeitenden erreichen wir über unser Intranet, das laufend mit aktuellen Informationen und Angeboten versehen wird, sowie über unser Mitarbeitermagazin. Im Rahmen diverser Veranstaltungen für Mitarbeitende haben diese die Gelegenheit zu persönlichen Gesprächen mit den Mitgliedern der Gruppenleitung (siehe Kapitel «Mitarbeitende», Seite 65).

### Public Relations

Mit der breiten Öffentlichkeit treten wir über verschiedene Kanäle in Kontakt. Mit regelmässigen Marktkommentaren und -berichten in lokalen Printmedien stellen wir unsere Fachkompetenz in Finanzthemen unter Beweis. Als Veranstalter oder Sponsor von diversen Anlässen vertiefen wir den Kontakt mit der lokalen Bevölkerung. An der Regionalmesse LIHGA (Liechtensteinische Industrie-, Handels- und Gewerbeausstellung) präsentieren wir uns bestehenden und potenziellen Kunden jeweils mit Mitmachaktionen und Werbegeschenken (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seiten 59 und 60). 2018 lancierten wir den viel beachteten LLB KMU Award.

Eine grosse Bevölkerungsgruppe erreichen wir auch über unsere Social-Media-Kanäle: Via Facebook und Twitter treten wir mit allen Anspruchsgruppen in Kontakt. Über die Netzwerke XING und LinkedIn untermauern wir unser Arbeitgeberprofil.

### Investor Relations

Um ein aktuelles Bild der Chancen und Risiken unseres Geschäftsverlaufs zu geben, führt die LLB-Gruppe mit Investoren, Analysten und Medien einen offenen und kontinuierlichen Dialog. Als börsenkotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, kursrelevante Informationen bekannt zu geben. Unsere Ad-hoc-Informationen bei kursrelevanten Ereignissen gehen mittels Medienmitteilungen an alle Stakeholder. Wir informieren Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit zeitgleich, umfassend und regelmässig über unseren Geschäftsgang, über Werttreiber sowie die Umsetzung unserer Strategie und geben einen Überblick über die finanziellen und operativen Kennzahlen. Ziel ist es, sicherzustellen, dass der Kurs der LLB-Aktie den Wert des Unternehmens fair abbildet (siehe Kapitel «LLB-Aktie», Seite 45).

### Medienarbeit

Auch unabhängig von der Ad-hoc-Information und der jährlich stattfindenden Medien- und Analystenkonferenz stehen wir mit Medien und Wirtschaftsjournalisten in unseren Marktgebieten im Dialog. Wir sind bestrebt, deren Anfragen transparent und zeitnah zu beantworten. Einmal pro Jahr laden wir in Liechtenstein regionale Medienvertreter zu einem Mittagessen ein, bei dem wir über aktuelle Projekte und Neuerungen informieren. 2018 haben Exponenten der LLB zahlreiche Interviews gegeben und diverse Anfragen beantwortet. In knapp 1'000 Medienartikeln war die LLB ein Thema. Schwerpunkte bildeten die Übernahmen und Integrationsschritte der LB(Swiss) Investment in Zürich und der Semper Constantia in Wien sowie diverse Auszeichnungen, welche die LLB entgegennehmen durfte. Die Medienarbeit für die LLB Österreich wurde im Zuge der Integration verstärkt. Bei der Bank Linth, die ebenfalls an der SIX kotiert ist, standen neben der Ad-hoc-Kommunikation die laufenden Umbauten und Eröffnungen von Geschäftsstellen sowie die Markenpositionierung im Vordergrund.

### Public Affairs

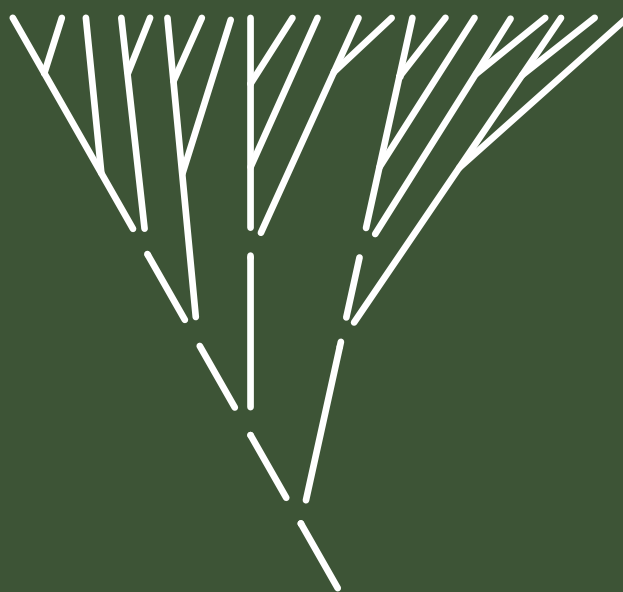
Die LLB steht in regelmässigem Kontakt mit Meinungsführern und ausgewählten Vertretern aus Politik und Wirtschaft. Denn nur wenn wir stetig das Gespräch mit verschiedenen Entscheidungsträgern suchen, findet unsere Meinung Gehör. Zudem sind wir Mitglied der wichtigsten Branchenverbände und Organisationen, wie beispielsweise der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer und des Bankenverbandes (siehe Kapitel «Institutional Clients», Seite 35). Regelmässig tauschen wir uns auch mit der Finanzmarktaufsicht Liechtenstein aus.

Die LLB ist verpflichtet, ihren Hauptaktionär, das Land Liechtenstein, über den Geschäftsverlauf zu informieren. Der Präsident des Verwaltungsrates der LLB-Gruppe und der Group CEO treffen zweimal pro Jahr den liechtensteinischen Regierungschef und berichten ihm über den Geschäftsverlauf. Einmal pro Jahr tauschen sich Verwaltungsrat und Gruppenleitung mit der gesamten Regierung aus (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 99).



Was macht  
Banking zeitgemäss?

In der Kommunikation über  
alle Kanäle liegt die Kraft.



## Im Dialog: online wie offline

---



Tobias  
Schlömer  
Leiter Group Multi  
Channel Management

**D**ie kluge Kombination aus Technologie, Empathie und Wissen macht beim Banking der Zukunft den Unterschied. Kunden entscheiden selbst, wann, wie und wo sie mit ihrer Bank in

Kontakt treten. Die LLB-Gruppe begegnet dem mit einem gut abgestimmten Zusammenspiel der verschiedensten Kommunikationskanäle. Die Geschäftsstellen sind die Brücke zwischen online und offline. Multimediale Selbstbedienung ist Standard, bei zentralen Fragen jedoch wollen Menschen Antworten von Menschen.

Videostatements unter:  
[gb2018.llb.li/online-offline](https://www.gb2018.llb.li/online-offline)



---

Beim Wiesenkerbel wiederholt sich der Bauplan im Grössten wie im Kleinsten. Die verästelte Selbstähnlichkeit entspricht dem goldenen Schnitt. Fokussiert man auf eine der Blüten, erblickt man die Gesamtform.

---

# Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt

**Das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln ist in der LLB-Gruppe tief verwurzelt. Wir stehen zu unserer sozialen Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, den Geschäftspartnern, unseren Kunden und der Gesellschaft und setzen uns für die Erhaltung einer intakten Umwelt ein.**

## Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit

Das Land Liechtenstein ist mit 57,5 Prozent des Aktienkapitals Hauptaktionär der LLB. Nachhaltiges Wirtschaften gehört zum Leistungsauftrag und zu den Prinzipien der Unternehmensstrategie der Liechtensteinischen Landesbank. Die LLB nimmt diesen Auftrag in erster Linie durch die Bereitstellung eines vielfältigen Produkt- und Dienstleistungsportfolios wahr. Zugleich ist gesellschaftliches Engagement seit jeher ein bedeutender Bestandteil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Dies entspricht dem gesetzlichen Auftrag: Laut Artikel 3 des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbank (LLBG) vom 21. Oktober 1992 und laut Beteiligungsstrategie der Regierung des Fürstentums Liechtenstein vom 22. November 2011 kommt der LLB die gesellschaftliche Verantwortung zu, die volkswirtschaftliche Entwicklung des Landes zu fördern sowie ethische und ökologische Aspekte zu berücksichtigen.

## Dialog mit Anspruchsgruppen

Nachhaltigkeit als unternehmerische Verantwortung bedeutet für die LLB-Gruppe, den Erwartungen der unterschiedlichen internen und externen Anspruchsgruppen gerecht zu werden. Der Geschäftsbereich Group Corporate Communications & General Secretary arbeitet – stetig im Austausch mit den Linien- und Supporteinheiten – weiter an der Erfassung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Wir stehen mit den verschiedenen Stakeholdern, die unseren Geschäftsgang tangieren und auf die wir Einfluss haben, persönlich, über elektronische Medien, bei Informationsveranstaltungen oder Arbeitssitzungen sowie auf Roadshows und Konferenzen in regelmäßigem Dialog (siehe Kapitel «Marke und Kommunikation», Seite 52 und «Mitarbeitende», Seite 65).

Die Anspruchsgruppen sind insbesondere:

- Kunden
- Land Liechtenstein
- Aktionäre

- Öffentlichkeit
- Partner und Nichtregierungsorganisationen (NGOs)
- Mitarbeitende

## Nichtfinanzielle Berichterstattung

Der Geschäftsbericht der LLB-Gruppe enthält seit 2015 einen integrierten Stakeholder-Bericht. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option «Kern», erstellt. Damit unterstreichen wir unsere proaktive Ausrichtung auf Nachhaltigkeit.

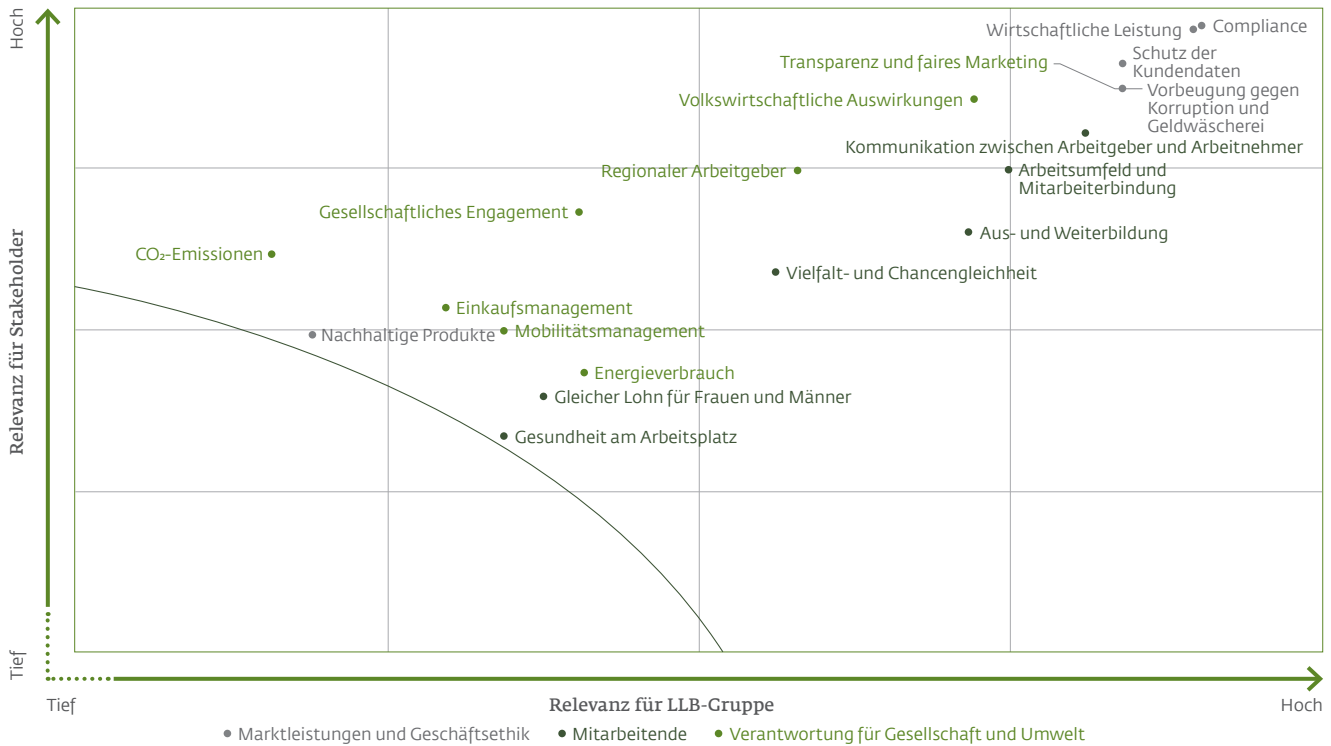
Seit 2017 sind kapitalmarktorientierte Unternehmen sowie grosse Kreditinstitute und Versicherungen mit mehr als 500 Mitarbeitenden durch eine EU-Richtlinie verpflichtet, in ihrem Geschäftsbericht über «Corporate Social Responsibility», kurz CSR, zu informieren. Mit der darauf basierenden Änderung des Personen- und Gesellschaftsrechts (PGR) führte das EWR-Land Liechtenstein erstmals eine Regulierung der Berichterstattung über bestimmte Nachhaltigkeitsthemen wie Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein.

Die LLB hat diese EWR-Anforderungen bereits ein Jahr vor Inkrafttreten des Gesetzes in Liechtenstein erfüllt. Ende 2014 haben wir ein Set von rund 25 Nachhaltigkeitsthemen zusammengestellt. 2015 konnten wir entsprechend den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI G4) eine Liste wesentlicher Aspekte und Indikatoren eruiieren, überprüfen und bewerten. Darauf aufbauend definierte die LLB strategische Schwerpunktthemen, die in der Wesentlichkeitsmatrix (siehe Matrix Seite 57) abgebildet sind. 2018 haben wir die Wesentlichkeitsmatrix aktualisiert und das Management der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen weiterentwickelt.

## Wertebasiertes Handeln

Die Werte «integer», «respektvoll», «exzellent» und «wegweisend» (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seite 12) bilden die Grundlage für das Handeln der LLB-Gruppe. Unser interner Verhaltenscodex, der Code of Conduct, schafft einen verlässlichen Orientierungsrahmen für ein wertebasiertes und verantwortungsbewusstes Handeln aller

Wesentlichkeitsmatrix für Nachhaltigkeitsthemen



Mitarbeitenden (siehe Kapitel «Mitarbeitende», Seite 64). Wir orientieren uns an den Kunden und investieren in die Weiterentwicklung der physischen und elektronischen Kontaktpunkte (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seite 25, und «Corporate Center», Seiten 40 und 41). Dabei achten wir darauf, das Sicherheitsbedürfnis der Kunden und unsere Massstäbe für den Datenschutz bei der Nutzung verschiedener Vertriebskanäle jederzeit zu erfüllen.

### Risikomanagement

Ein wirksames Risikomanagement, das heisst eine permanente und systematische Überwachung zur Minimierung der Risiken, trägt entscheidend zu einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung bei (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement», Seiten 15–17). Der Verwaltungsrat definiert die Leitplanken, indem er eine zukunftsorientierte Risikostrategie vorgibt. Darüber hinaus entwickelt er kontinuierlich die Corporate Governance weiter (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 76).

Eine wesentliche Grundlage bilden dabei die geltenden Gesetze, Richtlinien und Marktstandards sowie die aufsichtsrechtlichen und internen Regelungen. Group Legal & Compliance berät die Geschäftsbereiche, identifiziert und analysiert Compliance-Risiken und sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden die «Rules of Conduct» einhalten (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement», Seite 17).

### Beitrag für nachhaltige Entwicklung Liechtensteins

Die LLB-Gruppe setzt sich in unterschiedlichen kulturellen, ökologischen und gesellschaftlichen Bereichen (siehe Abschnitt «Sponsoring», Seite 59) und somit für die nachhaltige Entwicklung eines prosperierenden Landes Liechtenstein ein. Dies ist die Basis für die Erfüllung unseres Leistungsauftrages. Es ist unsere Kernaufgabe, den Werkplatz Liechtenstein zu fördern. Damit tragen wir zum Wohlstand der Menschen bei (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seite 24).

### Wirtschaftliche Leistung

#### Finanzielle Stabilität

Liechtenstein gehört zu den elf Ländern weltweit, die ein AAA-Rating besitzen. Am 1. Juni 2018 bestätigte Standard & Poor's (S&P) erneut die Bestnote für die Kreditwürdigkeit des Landes. Liechtenstein kennt keine Staatsverschuldung, sondern verfügt dank der strengen Haushaltsdisziplin über hohe Reserven. Eine funktionierende Bankenlandschaft sowie der international stark vernetzte und stabile Finanzplatz tragen massgeblich zum Finanzergebnis des Staates bei.

Die Finanzdienstleistungsbranche ist mit rund 25 Prozent des BIP nach der Industrie der grösste Zweig der liechtensteinischen Volkswirtschaft. Die Banken zeichnen sich durch eine hohe finanzielle Stabilität

Diese Seite beinhaltet unter anderem die folgenden Angaben der GRI-Standards (Version: 2016): 102-47. Eine vollständige Liste aller im Bericht dargestellten Angaben findet sich im GRI-Inhaltsindex auf Seite 111.

aus. So ist es Teil des Selbstverständnisses der LLB-Gruppe, über genügend qualitativ hochstehende Eigenmittel zu verfügen. Wir erfüllen bereits seit vielen Jahren die gemäss Regelwerk Basel III spätestens ab 2019 geforderte Kernkapitalquote von 13 Prozent (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement», Seite 16).

### **Volkswirtschaftlicher Beitrag**

Die LLB-Gruppe richtet ihre Geschäftspolitik nach marktwirtschaftlichen Grundsätzen aus und ist bestrebt, einen angemessenen Gewinn zu erzielen. Daran haben das Land und die liechtensteinische Bevölkerung durch regelmässige Ausschüttungen teil. Der volkswirtschaftliche Beitrag der LLB-Gruppe – Dividende, direkte Steuern und Abgeltung für die Staatsgarantie – belief sich für das Jahr 2018 auf CHF 45.5 Mio. (2017: CHF 46.4 Mio.). Die LLB erhält für ihre Banken und Gruppengesellschaften in Liechtenstein, in der Schweiz und in Österreich keine finanzielle Unterstützung seitens der Regierungen.

Als einzige Bank in Liechtenstein verfügt die LLB über eine Staatsgarantie für Sparguthaben und Kassenobligationen. Diese ist im Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Liechtensteinische Landesbank geregelt. Gemäss Artikel 5 haftet das Land Liechtenstein für die Sparguthaben bei der Landesbank und die Kassenobligationen der Landesbank, sofern deren Mittel nicht ausreichen. Um die Konformität mit den staatlichen Beihilfen gemäss Artikel 61 des EWR-Abkommens sicherzustellen, trafen das Land und die LLB am 13. September 2005 eine Vereinbarung. Diese regelt die Abgeltung der Staatsgarantie und ist bis 31. Juli 2020 befristet. Die LLB entrichtet für diese zusätzliche Sicherheit, von der unsere Kunden profitieren, jährlich eine Abgeltung an das Land. Für 2018 lag der Betrag bei CHF 0.9 Mio. (2017: CHF 1.1 Mio.).

Die LLB unterstützt den Vorstoss der Regierung, angesichts des Ablaufens der Frist keine neue Vereinbarung mehr anzustreben und dem Landtag einen Bericht und Antrag vorzulegen, um Artikel 5 LLBG zu streichen. Unabhängig von der beschränkten Staatsgarantie steht die LLB-Gruppe für Sicherheit und Stabilität.

Die LLB unterliegt als systemrelevante Bank einer speziell strengen Finanzmarktregulierung und hohen Eigenkapitalanforderungen. Mit der Umsetzung der Eigenkapitalrichtlinie der Europäischen Union (Capital Requirements Regulation, CRD IV) und der Einlagensicherungs- und Anlegerschutzstiftung (EAS) verfügt Liechtenstein über ein modernes Sicherungssystem, das eine angemessene Eigenkapitalausstattung sowie den Schutz der Kundeneinlagen gewährleistet (siehe Kapitel «Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen», Seite 48).

### **Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen**

Mit einer Reihe von Produkten und Dienstleistungen nimmt die LLB-Gruppe in den Heimmärkten Liechtenstein und Schweiz ihre gesellschaftliche Verantwortung für zukünftige Generationen wahr. Dies gilt für Privatpersonen wie auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

### **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 ist in der Ostschweiz ein wichtiger Partner für Menschen und Wirtschaft. Für nachhaltig profitables Wachstum setzt die LLB-Gruppe in Liechtenstein und in der Schweiz auf die Qualität des Hypothekarportfolios sowie ein sorgfältig auf die Region und die Objektart abgestimmtes, risikobewusstes Wachstum. 2018 entfielen bei der LLB-Gruppe 86.5 Prozent (2017: 87.4 %) der Kundenausleihungen auf Hypothekarforderungen. Dies entspricht CHF 11.1 Mia. (2017: CHF 10.6 Mia.).

### **Finanzplanung für Private und Unternehmen**

Vermögensstrukturen verändern sich, die Vielfalt an Finanzinstrumenten wie auch deren Komplexität nehmen zu, und die Globalisierung der Finanzmärkte sowie die sich wandelnde Altersvorsorge haben neue Akzente gesetzt. Der Bedarf an professioneller, ganzheitlicher privater Finanzplanung steigt deshalb kontinuierlich. 2017 hat die LLB ihr Angebot, das unter dem Namen «LLB Kompass» für jede Lebens- und Unternehmensphase Lösungen aufzeigt, weiterentwickelt. Die Bank Linth hat die umfassende Beratungsdienstleistung im Frühjahr 2017 im Schweizer Markt eingeführt.

Für Unternehmern stellt die LLB drei Extra-Beratungspakete zur Verfügung. Bei Inhabern kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) sind Privat- und Geschäftsvermögen oft eng verknüpft. Unsere 360-Grad-Finanzplanung deckt alle wichtigen Themen wie Vermögen, Finanzierungen, Vorsorge, Immobilien, Steuern und Nachlass ab.

### **LLB Vorsorgestiftung für Liechtenstein**

Wichtiger Baustein für die ganzheitliche Beratung und Finanzplanung von KMU ist die berufliche Vorsorge. Mit der LLB Vorsorgestiftung können wir seit 2005 den Kunden als einzige Bank in Liechtenstein eine attraktive Pensionskassenlösung anbieten. Der Zuspruch ist gross: Mit Marktanteil von rund 40 Prozent nimmt die jüngste Pensionskasse des Landes Platz zwei unter den Sammelstiftungen ein. Sie ist damit eine wesentliche Säule des liechtensteinischen Pensionskassenmarktes. Per Ende 2018 legte sie beim verwalteten Vorsorgekapital deutlich auf CHF 756 Mio. (2017: CHF 732 Mio.) zu. Sie betreute 450 (2017: 423) Unternehmen mit 5'300 (2017: 5'360) aktiv Versicherten und wies einen Deckungsgrad von 101 Prozent (2017: 107 %) auf. Die Vorsorgestiftung verfügt über eine sehr gute Versichertenstruktur: Einem Rentner stehen 15 aktiv Versicherte gegenüber (2017: 19 aktiv Versicherte).

Um die gesetzlichen Rahmenbedingungen aktiv mitgestalten zu können, ist die LLB Vorsorgestiftung im Vorstand des liechtensteinischen Pensionskassenverbandes vertreten und arbeitet massgeblich am Ausbau des Pensionskassenmarktes Liechtenstein mit.

### **Nachhaltiges Investment**

Gemäss ESG-Marktbericht (Environmental, Social and Governance) für Liechtenstein vom November 2016 ist die LLB mit ihren Fonds



anzahlmässig Marktführerin im Land. Die Fonds werden vom Kompetenzzentrum LLB Asset Management AG geführt. Grundlage dafür ist das ESG-Rating der Einzelanlagen in den Fonds; diese Ratings beziehen wir von MSCI ESG. Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien gewinnen zunehmend an Bedeutung im Anlageverhalten von privaten wie auch von institutionellen Investoren.

### Nachhaltige Vermögensverwaltung

Zu unserer Produktpalette gehört auch die vom Asset Management der LLB-Gruppe entwickelte «Nachhaltige Vermögensverwaltung». Bei der Portfoliokonstruktion berücksichtigen wir nur Titel mit einem vorteilhaften ESG-Rating auf der Basis von MSCI. Zudem ist es auf Kundenwunsch möglich, Branchen wie Tabak, Alkohol, Atomenergie oder Waffen im Portfolio ganz auszuschliessen.

### Sponsoring

---

Die Bedeutung von Sponsorships und Events nimmt innerhalb der LLB-Gruppe stetig zu. Das Instrument trifft bei allen Stakeholdern auf eine hohe Akzeptanz und vermittelt Glaubwürdigkeit und Sympathie. Die LLB-Gruppe wahrt dabei stets politische Neutralität und vergibt keine finanziellen oder sonstigen Zuwendungen an Politiker oder Parteien. Mit unserer Sponsoring-Politik wollen wir unsere Stakeholder als Markenbotschafter gewinnen. Die Engagements müssen zu unserem Markencharakter und zu unseren Werten passen, diese ergänzen oder verstärken. Unser Fokus liegt daher auf wenigen, wirksamen Sponsorships, die langfristig angelegt sind und einen klaren Bezug zum jeweiligen Marktgebiet haben. Die LLB-Gruppe hat 2016 ihre Sponsoring-Strategie klar und neu formuliert und folgende Grundsätze definiert:

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

### Engagement der LLB

Der Fokus bei unseren Sponsoring-Engagements liegt auf den Themenfeldern Sport, Kultur und Kompetenz. In all diesen Bereichen fördern wir diverse Projekte und Organisationen, beispielsweise die Erwachsenenbildung Stein-Egerta, das Filmfest Vaduz oder Sportveranstaltungen wie den Städtle-Lauf in Vaduz. Zu unseren langfristigen Engagements zählt der FC Vaduz, den wir bereits seit vierzehn Jahren als Hauptsponsor unterstützen. Dieser setzt nicht nur im Spitzensport wichtige Impulse, sondern leistet auch im Breitensport und im Nachwuchsbereich wertvolle Arbeit. Die Bank Linth unterstützt unter anderem die Flumser Bergbahnen, das Walensee-Musical, Knies

Kinderzoo Rapperswil, Pfadi Winterthur (Handball) und die Win4 Ballsportarena in Winterthur. Auch die LLB Österreich spendet an zahlreiche Organisationen, die sich in den Bereichen Kultur und Soziales engagieren. Ausserdem ist sie Mitglied in diversen Fördervereinen, beispielsweise jenem des Burgtheaters oder des Museums Albertina.

Um unsere starke Vernetzung mit der heimischen Wirtschaft zu akzentuieren, haben wir im Jahr 2018 den KMU-Award lanciert, der im Rahmen der Liechtensteiner Regionalmesse LIHGA verliehen wurde. Das «KMU des Jahres» erhielt ein Preisgeld von CHF 15'000, der «Newcomer des Jahres» profitierte von einem auf seine Bedürfnisse zugeschnittenen Coaching. Für die Jury konnten wir regional bekannte Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik gewinnen. Der KMU-Award ist in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer entstanden und wird nun alle zwei Jahre an der LIHGA vergeben.

Die LLB tritt aber auch selbst als Veranstalterin auf: 2018 haben wir im Rahmen der Open-Air-Konzertreihe «Sommer im Hof» bereits zum 22. Mal Bands und Interpreten aus der Region Rheintal in den Innenhof der LLB in Vaduz gebracht. Was 1997 mit einem Konzert der Big Band Liechtenstein begann, hat sich zu einem unverwechselbaren Bestandteil des musikalischen Sommerprogramms in Liechtenstein entwickelt und ist ein Dankeschön an die Bevölkerung.

### Fördermittel

Der Fördercharakter steht im Vordergrund des Sponsorings der LLB-Gruppe und damit der Grundsatz der inhaltlichen sowie formalen Unabhängigkeit der jeweiligen Projekte. 2018 investierte die Liechtensteinische Landesbank CHF 545'000 (2017: CHF 575'000.–) in Projekte in Liechtenstein, die Bank Linth CHF 398'000 (2017: CHF 398'000.–) in Projekte in der Schweiz. Die LLB Österreich (inklusive Semper Constantia) wendete rund CHF 253'000 für Spenden und Mitgliederbeiträge in Österreich auf.

Hinzu kommen Spenden, die in unserer Unternehmensgruppe eine lange Tradition haben. So unterstützt die LLB seit über dreissig Jahren karitative und soziale Organisationen; seit 2011 macht sie dies über die «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG».

### 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. Zudem fördern wir Projekte, 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 und der Wirtschaft in Liechtenstein und den weiteren Heimmärkten der LLB-Gruppe verbunden. Neben den projektbezogenen Beiträgen in der Höhe von

CHF 69'000.– trug die Zukunftsstiftung 2018 mit Vergabungen von insgesamt CHF 79'500.– an soziale Organisationen zum gesellschaftlichen Leben bei. Die Zukunftsstiftung ist Mitglied des Netzwerkes der Vereinigung liechtensteinischer gemeinnütziger Stiftungen. Deren Ziel ist es, den Gedanken unternehmerischer Philanthropie zu fördern.

### Projekte 2018

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 leistet einen Beitrag dazu, dass innovative Ideen für die soziale und ökologische Entwicklung in den Marktgebieten der LLB-Gruppe in die Tat umgesetzt werden.

In den letzten sieben Jahren richtete die Zukunftsstiftung mit einer Gesamtsumme von über CHF 1'000'000.– mehr als 140 Vergabungen und rund 50 Förderbeiträge aus.

Bei den Förderbeiträgen handelt es sich meist um kleinere, fokussierte Projektzuwendungen in den Marktgebieten der LLB und der Bank Linth (Liechtenstein und Ostschweiz) sowie der LLB Österreich. 2018 hat die Zukunftsstiftung folgende Projekte unterstützt:

- **pepperMINT:** Die Förderstiftung MINT Initiative Liechtenstein gibt Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik spielerisch zu begreifen.
- **Trash Hero World:** Die Freiwilligenorganisation setzt sich für eine abfallfreie Welt ein und arbeitet insbesondere an der Reduzierung von Plastikabfall.
- **Plan International:** Das Kinderhilfswerk engagiert sich für die Partizipation und die Mitbestimmung von Kindern und Jugendlichen in Schweizer und Liechtensteiner Vereinen. In erster Linie werden junge Menschen mit besonderem Förderbedarf unterstützt.
- **Stiftung Feriengestaltung für Kinder in der Schweiz:** Die Stiftung organisiert Ferienlager für Kinder, die sonst keine Ferien machen können. Mit dem Ziel des gleichberechtigten Teilhabens an der Gesellschaft stehen die Lager auch Kindern mit ADHS offen.
- **Kinderschutz.li:** Der Verein setzt sich mit seinem Präventionsprogramm gegen Gewalt, Mobbing und sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen ein. Kinder, Eltern, Schulen und Vereine werden aktiv unterstützt.
- **ratatätsch Guggamusig:** Der Verein leistet einen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration von Menschen mit Behinderungen und ermöglicht ihnen durch gemeinsames Musizieren die aktive Teilnahme an der Fasnacht.
- **myclimate:** Die gemeinnützige Stiftung gibt anlässlich des Jubiläumsjahres 2019 sämtlichen Schülern und Lernenden in Liechtenstein interaktive und handlungsorientierte Impulslektionen zu den Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit.
- **Pfadfinder und Pfadfinderinnen Liechtensteins:** Im Weltpfadfinderlager Jamboree haben Jugendliche die Möglichkeit, Menschen und Kulturen aus aller Welt kennenzulernen und Werte wie Nachhaltigkeit und Respekt zu verinnerlichen.

- **Stiftung Zukunft Liechtenstein:** Seit fünf Jahren fördert 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.
- **Alte Metzg Schaan:** Der Verein fungiert als Suppenküche sowie «Tischlein deck dich»-Zweigstelle und ist Arbeitsplatz für Langzeitarbeitslose, um diesen den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

## Gelebte Nachhaltigkeit im Betrieb

### Mobilitätsmanagement

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, die Umweltauswirkungen durch den Geschäfts- und Pendlerverkehr von Mitarbeitenden aktiv zu steuern. Laut dem Verkehrsinfrastrukturbericht 2019 der Regierung nahm der Verkehr in der Periode 2009 bis 2017 um rund 5 Prozent zu. Um dieses Wachstum möglichst tief zu halten, motivieren wir unsere Mitarbeitenden, den öffentlichen Verkehr zu nutzen und für den Arbeitsweg auf das Auto zu verzichten, Fahrgemeinschaften zu bilden oder auf umweltverträglichere Alternativen umzusteigen.

2013 hat die Mobilitätskommission der LLB das aus dem Jahr 1996 stammende und 2010 totalrevidierte Mobilitätsmanagement um zusätzliche Bausteine ergänzt. Sie erhöhte nicht nur die Parkplatzkosten deutlich, sondern auch die Belohnungen für jene Mitarbeitenden, die vom motorisierten Individualverkehr auf umweltverträglichere Verkehrsmittel umsteigen. Das Gebührensystem für Mitarbeiterparkplätze umfasst vier Tarife. Mitarbeitenden, die keinen Parkplatz beanspruchen, bezahlt die LLB gestaffelt Verzichtsbeträge.

Diese Massnahmen zeigen Wirkung: 277 (2017: 248) aller LLB-Mitarbeitenden in Liechtenstein kommen unterdessen mit dem Bus, zu Fuss oder mit dem Fahrrad zur Arbeit. Es bleibt eine Herausforderung, diesen Anteil weiter zu steigern, denn erschwerend kommt hinzu, dass die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden im Durchschnitt länger geworden sind.

### Förderung des öffentlichen Verkehrs

Die Rückvergütung von 50 Prozent der Kosten für das Jahresabonnement des Verkehrsbetriebs LIECHTENSTEINmobil (LIEmobil) ist ein Anreiz, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen. Mitarbeitende, die von ausserhalb des LIEmobil-Einzugsgebietes zum Arbeitsplatz pendeln, erhalten Zuschüsse für die öffentlichen Verkehrsmittel in der Region. Für Dienstfahrten, Botengänge und Gebäudewartung stehen insgesamt sechs Fahrzeuge und zwei Anhänger zur Verfügung.

### Förderung des Langsamverkehrs

Mehr als die Hälfte der in Liechtenstein mit dem Auto zurückgelegten Strecken sind kürzer als fünf Kilometer. Das gilt auch für die Wege zwischen den einzelnen Gebäuden der LLB in Vaduz. Seit 1996 stehen für Mitarbeitende Dienstfahrräder zur Verfügung. Mittlerweile sind es 45 Stück.

Mitarbeitende der LLB nehmen seit Jahren 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» teil. Und wer einen Fahrradhelm kauft, erhält einen Kostenbeitrag von CHF 50.–. Seit 2016 gilt diese Regelung unter dem Motto «Kluge Köpfe schützen sich» beispielsweise auch für Ski- und Motorradhelme.

Auf das Fahrrad umzusteigen, soll unseren Mitarbeitenden so leicht wie möglich fallen. Deshalb haben wir direkt neben dem Fahrradraum Duschen sowie Garderoben einbauen lassen und bieten einen Handtuchservice.

### Mit Videotechnologie gegen Dienstreisekilometer

Weil Ökologie und Ökonomie eng verbunden sind, überträgt sich das Ziel der Energieeffizienz auch auf unsere Dienstreisekilometer. Diese konnten wir reduzieren, indem wir seit 2015 gruppenweit über 29 Videokonferenzsysteme installierten. Es handelt sich dabei um moderne und hochwertige Videotechnologie mit bester Bild- und Tonqualität.

So können bei Meetings von Führungskräften oder Projektteams Entscheidungsprozesse und der optimale Wissenstransfer beschleunigt werden. Gleichzeitig bedeutet dies auch eine Einsparung von Reisekosten und damit eine Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Bilanz.

### Leitungswasser trinken – Trinkwasser spenden

Die LLB hat sich dem Trinkwasserprojekt «Drink & Donate» angeschlossen. Seit Februar 2017 stehen in allen Gebäuden in Liechtenstein Abgabestationen für frisches Leitungswasser. Dieses ist laut Labortests von hervorragender Qualität. Jährlich spendet die LLB pro Mitarbeitenden CHF 60.– an den gemeinnützigen Verein «Drink & Donate» in Zürich. 2018 ergab dies erneut einen Betrag von CHF 39'000.

Durch den Konsum von Leitungswasser – statt von über weite Strecken transportiertem Markenwasser aus Flaschen – wollen wir unseren CO<sub>2</sub>-Fussabdruck verkleinern, weniger Abfall produzieren, Energie sparen und unsere Umwelt schonen. So leisten die mehr als 1'000 Mitarbeitenden der LLB in Liechtenstein sowie unsere Kunden einen nachhaltigen Beitrag zur Unterstützung von Menschen in Entwicklungsländern, die keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben.

## Nachhaltige Beschaffung

Die zunehmende Komplexität in den Lieferketten macht das Einkaufsmanagement, verbunden mit nachhaltigem Wirtschaften, zu einer wichtigen Disziplin. Die LLB-Gruppe setzt sich dafür ein, dass die menschenrechtlichen und ökologischen Standards in der Lieferkette eingehalten werden.

Dazu haben wir 2013 mit einer Gruppenrichtlinie Mindeststandards festgelegt, zu denen sich unsere Lieferanten bekennen müssen: Einhaltung der Gesetze, Minimierung des Einflusses auf die Umwelt, Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden sowie Vermeidung von

Kinder- und Zwangsarbeit. Fairness, Transparenz, Datenschutz, Menschenrechte sowie ökologisches und ethisches Verhalten sind wesentliche Kriterien für unser Einkaufsmanagement. Offerten werden systematisch analysiert und die Einhaltung der Standards wird überprüft.

Verstärkt sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden, bei Büromaterial, Büromaschinen und Lieferantenauswahl auf Nachhaltigkeitsaspekte zu achten. Unser Einkaufsmanagement wird stetig weiterentwickelt. Damit verfolgen wir das Ziel, den Faktor Nachhaltigkeit zu integrieren, Sparpotenziale zu analysieren und Kosten zu senken.

Weit über 50 Prozent unserer Zulieferer haben ihren Sitz in Liechtenstein oder in der Ostschweiz. Neue Lieferanten werden von unseren lokalen Einkäufern (Kategorien-Managern) auf ihre menschenrechtlichen und ökologischen Standards überprüft. Bei der Beschaffung von IT-Produkten kontrolliert der Kategorien-Manager der Einkaufsklasse «Informatik & Marktdaten (IT)» den Ressourcenverbrauch während des Betriebs und bei der Entsorgung der Geräte.

## Energieeffizienz und Klimaschutz

Aus ökologischer wie auch aus ökonomischer Sicht ist es sinnvoll, verantwortungsbewusst mit Energiequellen umzugehen. In besonderem Masse trifft dies auf klimaschädigende fossile Brennstoffe zu. Dank dem nachhaltigen Mobilitätskonzept sowie der verbesserten Energieeffizienz unserer IT-Infrastruktur und Gebäude haben wir in den letzten Jahren Fortschritte erzielt. Wir leisten dadurch einen Beitrag zum Klimaschutz und senken gleichzeitig unsere Betriebskosten. Gruppenweit sind unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen von 904 Tonnen im Jahr 2015 auf 885 Tonnen im Jahr 2016 zurückgegangen. Im Jahr 2017 waren es 951 Tonnen, wobei erstmals auch die LLB Österreich in die Datenerfassung einbezogen wurde. 2018 waren es 1'025 Tonnen, wobei die Systemgrenzen durch die Akquisition der ehemaligen Semper Constantia in Österreich erneut ausgeweitet wurden.

Die Organisationseinheit Facility Management identifiziert Energiesparpotenziale und evaluiert die Wirkung von Effizienzmassnahmen. Exemplarisch sei dazu unser «Green Datacenter» genannt.

### «Green IT»-Rechenzentrum

Die Infrastruktur- und Energiekosten für Rechenzentren sind ein zentraler Faktor im Facility- und IT-Management. Das Energiesparpotenzial ist hoch. Die Geschäftsstelle der Liechtensteinischen Landesbank in Eschen (FL) setzt diesbezüglich seit Dezember 2012 Massstäbe für die Region Rheintal. Das in Anlehnung an den vom US-amerikanischen Uptime Institute definierten Tier-III-Standard gebaute Rechenzentrum ist äusserst sicher. Hochsensible Unternehmensdaten sind darin bestens geschützt.

Unser Rechenzentrum hat jedoch nicht nur einen der höchsten Sicherheitsstandards in der Region, es ist zugleich ein Bekenntnis zu «Green IT». Um die Energieeffizienz zu steigern, wurden alle Bauelemente – von der Konstruktion über die Isolierung bis zur Gestaltung

des Gebäudes – sorgfältig aufeinander abgestimmt. Seit Mitte 2013 konnten wir den Stromverbrauch substantiell senken und damit den CO<sub>2</sub>-Ausstoss reduzieren.

Der Stromverbrauch für die Kälteanlagen spielt eine massgebliche Rolle für die «Power Usage Effectiveness» (PUE). Wir streben einen PUE-Wert von unter 1.5 an, was einer Halbierung des ursprünglichen Energieaufwands entspricht. 2013 hatten wir bereits einen PUE-Wert von 1.54 erreicht. 2018 lag der PUE-Wert bei 1.52 (2017: 1.48).

### Energieeffiziente Gebäude

Durch Renovationen und Umbauten verbessern wir kontinuierlich die Energieeffizienz unserer Liegenschaften. Für den Grossteil des Energieverbrauchs sind unsere Zentralgebäude verantwortlich. Mit Fotovoltaikanlagen auf zwei Bürogebäuden in Vaduz (Hauptsitz und Haus Wuhr Ost) erzeugen wir einen kleinen Teil unserer elektrischen Energie umweltschonend. 2018 haben die Anlagen 9'380 Kilowattstunden (2017: 8'930 kWh) produziert.

Um weiteres Optimierungspotenzial zu erkennen, messen wir die Wärmedämmwerte unserer Gebäude. 2018 haben wir die Fenstergläser und Dichtungsgummis im Haus Äule in Vaduz ausgetauscht und die Storen erneuert. Im Zuge der Sanierung der Geschäftsstelle in Balzers wurde die Gasheizung ausgetauscht und die Klimatisierung in der offenen Beratungszone (ehemals Schalterhalle) optimiert. Die Geschäftsstelle in Eschen, die an unser energieeffizientes Rechenzentrum gekoppelt ist, entspricht dem Minergie-Standard.

Die Bank Linth hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 alle neunzehn Geschäftsstellen entsprechend dem Konzept der «Bank der Zukunft» anzupassen. Bei der Umgestaltung wird auch ein Augenmerk auf die Klimaeffizienz gelegt. Mit den schon umgesetzten Neugestaltungen konnten wir eine starke Verbesserung der Energieeffizienz und eine Reduktion des Stromverbrauchs erzielen.

### Förderung von nachhaltigem Bauen

Angesichts der Unsicherheiten bei den Kosten für konventionelle Energieträger werden bei Neubauten und Gebäudesanierungen energetische und ökologische Fragen immer wichtiger. Zudem wächst neben dem regulatorischen Druck vonseiten der Politik auch das ökologische Bewusstsein der Menschen in Liechtenstein und in der Ostschweiz. Die LLB-Gruppe unterstützt nachhaltiges Bauen aktiv und bietet ihren Kunden für den schonenden Umgang mit Ressourcen Öko- und Renovationshypotheken an. Bei Investitionen für Neubauten, die das Prädikat Minergie- oder Passivhaus tragen oder vergleichbare Alternativenergie-Standards erfüllen, profitieren Kunden von einem Vorzugszins.

### Elektroladestationen installiert

Mit der Installation von Elektroladestationen wollen wir die Elektromobilität fördern. Im ersten Quartal 2018 haben wir neun Elektroladestationen an sechs Standorten in Liechtenstein installiert. Die Ladestationen sollen in erster Linie unseren Mitarbeitenden dienen, die mit Elektroautos zur Arbeit fahren, sie stehen aber auch unseren Kunden zur Verfügung.

### Partnerin von Klimastiftungen

Unsere Überzeugung, dass an Nachhaltigkeit und Verantwortung orientiertes Handeln den Wert der LLB-Gruppe steigert, geht über unseren eigenen Betrieb hinaus. Wir fördern kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Die LLB ist Partnerin der gemeinnützigen, unabhängigen LIFE Klimastiftung Liechtenstein (seit 2009) und der Klimastiftung Schweiz (seit 2012). Von 2012 bis 2018 hat die Klimastiftung Schweiz CHF 575'015 an vierzig KMU in Liechtenstein vergeben.

Die LLB gehört somit zu einer Gruppe von 27 Partnerfirmen, die ihre Mittel bündeln, um unkompliziert und effizient KMU in der Schweiz und in Liechtenstein zu unterstützen und das Klima zu schützen. Die LLB stellt der Klimastiftung die von Liechtenstein zurückerstatteten Gelder aus der CO<sub>2</sub>-Abgabe zur Verfügung, um damit neue Produkte und Technologieentwicklungen, die zum Klimaschutz beitragen, sowie Energiesparprojekte zu fördern.

## Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt

### Φ 277

Mitarbeitende verzichten in Liechtenstein auf einen Parkplatz und kommen grösstenteils mit dem öffentlichen Verkehr, Fahrrad oder zu Fuss zur Arbeit. Das ist ein Anteil von fast 40 Prozent der Belegschaft.

## Energieverbrauch und Treibhausgas-Emissionen<sup>1,2</sup>

	2018	2017
<b>Energieverbrauch (in MWh)</b>	<b>6'974</b>	<b>6'792</b>
Strom	5'236	5'087
Fernwärme	445	382
Brennstoffe total	926	1'156
Heizöl	189	233
Erdgas	736	923
Treibstoffe total <sup>3</sup>	367	167
Diesel (Fahrzeuge und Testläufe Notstromaggregate)	268	131
Benzin (Fahrzeuge)	99	36
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen (in tCO<sub>2</sub>e)<sup>4</sup></b>	<b>1'025</b>	<b>960</b>
Scope 1 total <sup>5</sup>	300	300
Brennstoffe	202	252
Treibstoffe	97	44
Flüchtige Gase (Kältemittel)	2	4
Scope 2 total <sup>6</sup>	724	660
Strom <sup>7</sup>	626	576
Fernwärme	99	85

<sup>1)</sup> Standorte in Liechtenstein, Wien und Bank Linth. Am Standort Wien wurden 2018 zwei neue Gebäude der ehemaligen Semper Constantia Privatbank berücksichtigt. Diese wurden analog zur Finanzberichterstattung nur halbjährig in die Berechnung miteinbezogen. Einige Verbrauchsdaten am Standort Wien wurden basierend auf dem Vorjahresverbrauch abgeschätzt. Die Kennzahlen für das Jahr 2017 wurden rückwirkend korrigiert, da die genauen Verbrauchsdaten eines Gebäudes am Standort Wien erst im Verlauf des Jahres erhoben werden konnten.

<sup>2)</sup> Die Datenerfassung zum Wärmeverbrauch ist teilweise unvollständig und wird optimiert.

<sup>3)</sup> Die Zunahme des Treibstoffverbrauchs ist auf die Akquisition der Semper Constantia Privatbank AG in Wien zurückzuführen. Ohne diese Ausweitung des Scopes wären der Treibstoffverbrauch und die damit zusammenhängenden Treibhausgasemissionen gegenüber 2017 leicht zurückgegangen.

<sup>4)</sup> Die Treibhausgasemissionen wurden gemäss den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol berechnet.

<sup>5)</sup> Treibhausgasemissionen von eigenen Heizungsboilern, Treibstoffen und Klimaanlage.

<sup>6)</sup> Treibhausgasemissionen, die aus der Produktion von eingekauftem Strom und Fernwärme entstehen.

<sup>7)</sup> Ausweis gemäss «location-based approach» nach Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance.

# 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

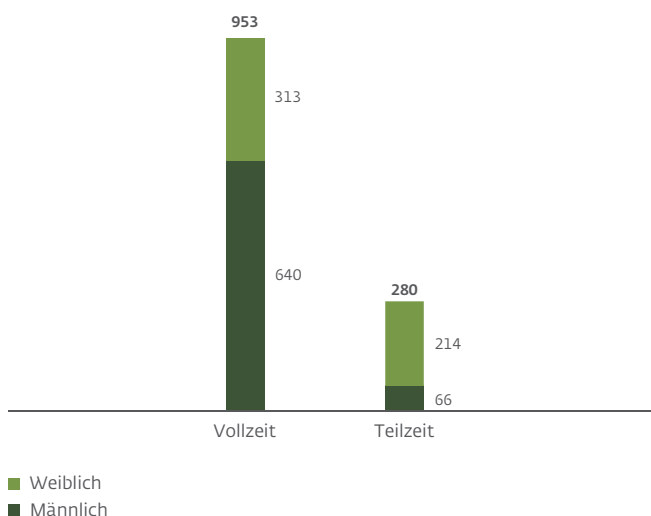
(2017: 645) zusätzliche Freizeit gekauft. Gleichzeitig unterstützen wir den Vaterschaftsurlaub oder ermöglichen unseren Mitarbeitenden Pflegeurlaube, um in Notsituationen für die Angehörigen da zu sein. Im September 2017 öffnete in Vaduz die «Villa Wirbelwind» ihre Türen. Die Kindertagesstätte steht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

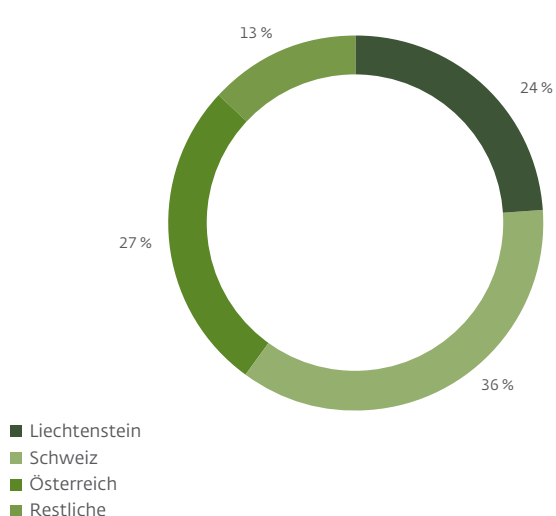
Wir haben diverse Massnahmen getroffen, die den Mitarbeitenden helfen sollen, bei guter Gesundheit zu bleiben. Dazu gehört Obst der Saison, das seit Anfang 2017 ebenso kostenlos bereitsteht wie Wasserstationen mit integriertem Filtersystem (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 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

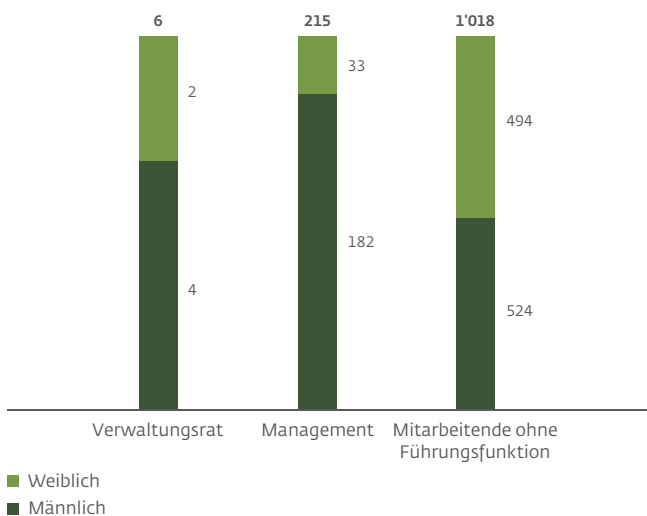
Die Mitarbeiterzufriedenheit ist ein Indikator dafür, ob es gelingt, motivierte und leistungsstarke Mitarbeitende an das Unternehmen zu

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

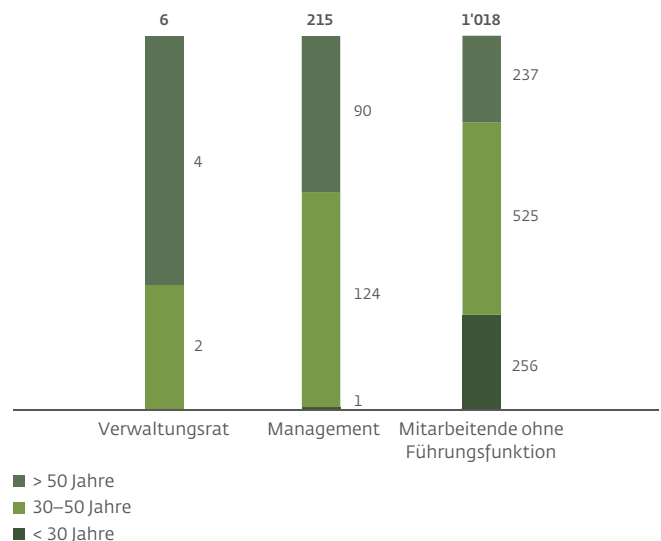
Studien zeigen: Vielfältige Teams eröffnen interessante Perspektiven, bieten innovative Ansätze bei Problemlösungen, erhöhen die Produktivität und auch die Attraktivität für neue Mitarbeitende. Obwohl wir über kein spezielles Diversity-Förderprogramm verfügen, ist bei uns die Zusammenarbeit verschiedener 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-Stammbaus 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.

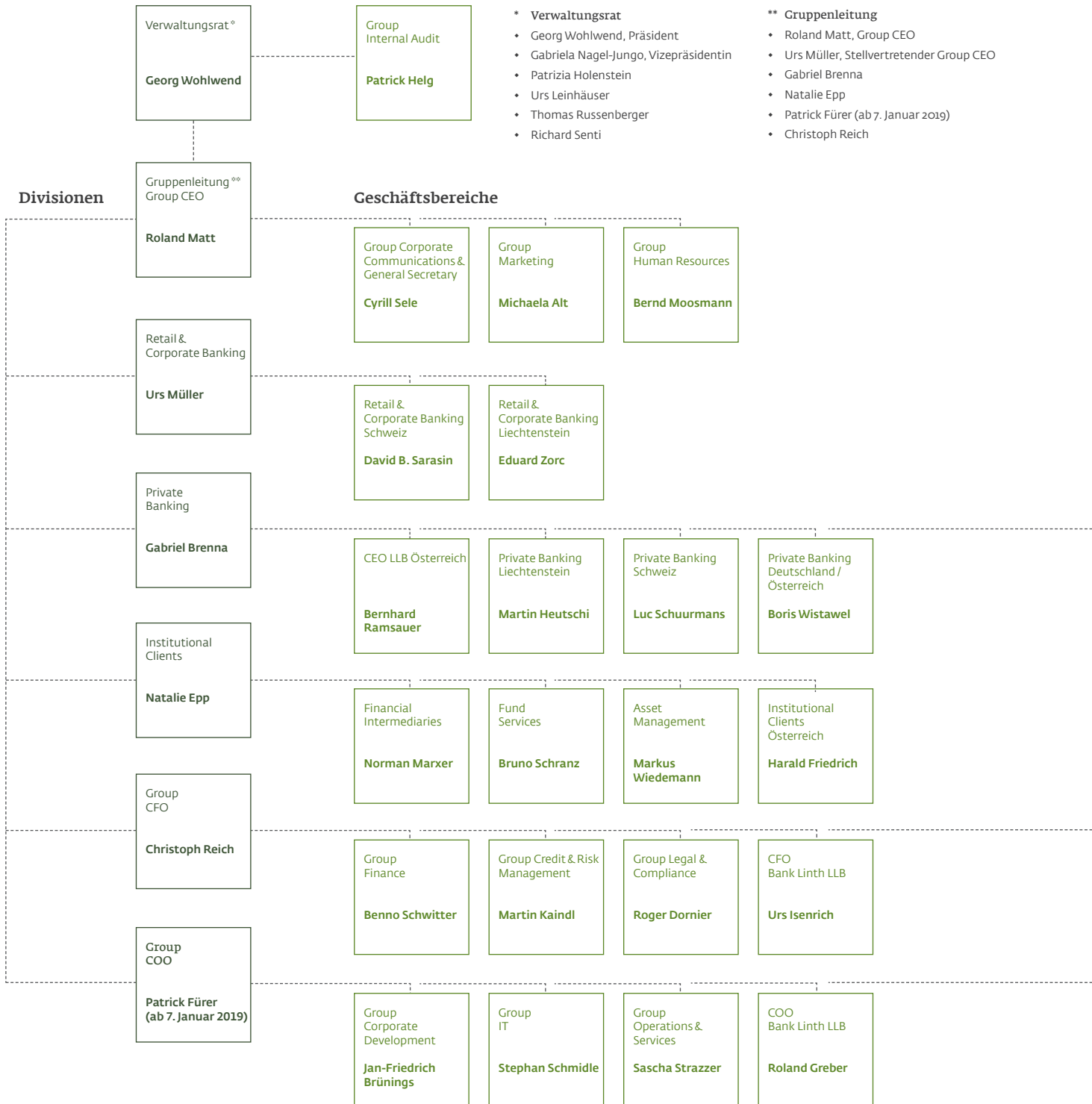
## Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe

	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.

# Organigramm der LLB-Gruppe

per 1. Januar 2019



# Gruppengesellschaften

per 1. Januar 2019

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

### Aufsichtsrat

- Gabriel Brenna, Vorsitzender
- Christoph Reich, Stv. Vorsitzender
- Natalie Epp
- Roland Matt
- Bernd Moosmann
- Ewald Nageler
- Aleksandar Lacarak
- Franz-Erwein Nostitz-Rieneck
- Alice Hritcu

### Vorstand

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

## LLB Asset Management AG (100 %)

### Verwaltungsrat

- Natalie Epp, Präsidentin
- Gabriel Brenna, Vizepräsident
- Christoph Reich
- Urs Müller

### Geschäftsleitung

- Markus Wiedemann, Geschäftsführender Direktor
- Christian Zogg

## Bank Linth LLB AG (74.8 %)

### Verwaltungsrat

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

### Geschäftsleitung

- David B. Sarasin, Vorsitzender
- Urs Isenrich, Stv. Vorsitzender
- Roland Greber
- Luc Schuurmans

## LLB Fund Services AG (100 %)

### Verwaltungsrat

- Natalie Epp, Präsidentin
- Stefan Rein, Vizepräsident
- Peter Meier

### Geschäftsleitung

- Bruno Schranz, Geschäftsführender Direktor
- Roland Bargetze
- Thomas Mähr

## LLB Swiss Investment AG (100 %)

### Verwaltungsrat

- Natalie Epp, Präsidentin
- Bruno Schranz, Vizepräsident
- Hans Stamm

### Geschäftsleitung

- Dominik Rutishauser, CEO
- Ferdinand Buholzer

## LLB Verwaltung (Schweiz) AG (100 %)

### Verwaltungsrat

- Christoph Reich, Präsident
- Roger Dornier, Vizepräsident







Was zeichnet gute  
Partner aus?

Einzigartige Erlebnisse  
verbinden.



## Gewachsene Partnerschaft in Nahost

---



Daniela  
Leithe

Head of Legal &  
Compliance Middle East

**A**l Wasl ist das arabische Wort für «Verbindung» – die Losung der LLB-Gruppe in Nahost. Seit über zehn Jahren bekennt sich die LLB-Gruppe zu den Standorten Dubai und Abu

Dhabi – hier spiegelt sich die Verbundenheit in der engen Partnerschaft mit den Kunden wider. Nähe, Stabilität und eine lange Private-Banking-Tradition lassen Vertrauen wachsen. Dieselbe Sprache und einzigartige Erlebnisse verbinden, innovative Investmentlösungen stiften Sinn – das macht Partnerschaften wertvoll.

Videostatements unter:  
[gb2018.llb.li/nahe-osten](https://www.glb2018.llb.li/nahe-osten)





Arabische Bauherren produzierten bereits vor einem halben Jahrtausend Muster im goldenen Schnitt, die niemals enden. Die Blume des Lebens schmückt Boden, Decken und Fenster der 2007 eröffneten Sheikh Zayed Grand Mosque in Abu Dhabi.

# Corporate Governance

**Die Corporate Governance ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenspolitik der LLB-Gruppe. Sie stellt Verantwortlichkeiten, Kontrolle und Transparenz sicher. Grundlagen sind die Richtlinie der SIX Swiss Exchange zur Corporate Governance (RLCG), das liechtensteinische Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz (ÖUSG), das Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank (LLBG) sowie deren Statuten und Geschäftsordnung.**

## 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 langfristige 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).

Die Generalversammlung vom 8. Mai 2015 beschloss eine weitere massgebliche Stärkung der Aktionärsrechte, indem sie insbesondere eine Erweiterung des Traktandierungs- und Antragsrechts der Aktionäre sowie die Möglichkeit zur Einführung der Briefwahl, eines elektronischen Abstimmungssystems und der elektronischen Bevollmächtigung genehmigte. Im Nachgang zur Statutenrevision und aufgrund der Strategie StepUp2020 hat der Verwaltungsrat im November 2015 eine Revision der Geschäftsordnung, die per 1. Januar 2016 in Kraft trat, vorgenommen.

Die Generalversammlung vom 12. Mai 2017 verabschiedete zudem die Umwandlung der bisherigen Inhaberaktien in Namenaktien. Damit kam die LLB den Entwicklungen auf internationaler Ebene nach mehr Transparenz über die Eigentümerstruktur nach. Der Umtausch erfolgte per 18. Mai 2017.

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 (LQS). Tätigkeit und Organisation des Verwaltungsrates verfügen über einen hohen Gütegrad. Im Dezember 2016 unterstrichen SQS sowie LQS im Rahmen ihres Reassessment ihre Einschätzung der guten Qualität und der Transparenz in der Unternehmensführung. Der Verwaltungsrat erhielt für die nächsten drei Jahre erneut das «Best Board Practice»-Label. Die Aufrechterhaltungs-Assessments 2017 und 2018 haben zum wiederholten Male bestätigt, dass sich VR-Organisation und -Tätigkeit bei der LLB auf konstant hohem Niveau bewegen sowie den Anforderungen gemäss Best Board Practice sehr gut entsprechen.

Der nachfolgende Corporate-Governance-Bericht erfüllt die Anforderungen der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» (RLCG) von SIX Exchange Regulation, Stand 1. Mai 2018, 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.

## 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 Stammbausstruktur basiert.

Die LLB-Gruppe besitzt eine auf Marktdivisionen beruhende Organisationsstruktur, die den Fokus auf die Bedürfnisse ihrer Kunden und Märkte richtet. Neben den drei Marktdivisionen Retail & Corporate Banking, 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).

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 Stammbaus als auch für 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 – mit Ausnahme bei der Bank Linth LLB AG – ein Mitglied der Gruppenleitung.

Das Organigramm der LLB-Gruppe per 1. Januar 2019 finden Sie auf den Seiten 70–71, die detaillierte Segmentberichterstattung auf den Seiten 24–36 und 40–42 sowie den Seiten 148 und 149.

#### 1.1.2 Kотиerte 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 2018 CHF 1'977.4 Mio. (30'800'000 Namenaktien zu nominal CHF 5.00 beim Jahresschlusskurs von CHF 64.20).

Die Bank Linth LLB AG mit Hauptsitz in Uznach, an der die Liechtensteinische Landesbank eine Mehrheitsbeteiligung von 74.8 Prozent hält, ist ebenfalls an der SIX Swiss Exchange kotiert. Ihre Börsenkapitalisierung betrug per 31. Dezember 2018 CHF 364.0 Mio. (805'403 Namenaktien zu nominal CHF 20.00 beim Jahresschlusskurs von CHF 452.00).

#### 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» auf der Seite 191.

#### 1.2 Bedeutende Aktionäre

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

Ende 2018 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).

Am 22. Dezember 2017 informierte die Liechtensteinische Landesbank, dass sie einen Kaufvertrag zum Erwerb von 100 Prozent der Aktien der Semper Constantia Privatbank AG (Semper Constantia) mit Sitz in Wien unterzeichnet hat und der Kaufpreis teilweise in bar und teilweise in Aktien der LLB AG abgegolten wird. Am 4. Juli 2018 hat die LLB die Semper Constantia vollständig übernommen. Die beiden bisherigen Hauptaktionäre der Semper Constantia, die Haselsteiner Familien-Privatstiftung, Ortenburger Strasse 27, 9800 Spittal/Drau, Österreich, und die grosso Holding Gesellschaft mbH, Walfischgasse 5, 1015 Wien, Österreich, beteiligten sich im Gegenzug mit 1.85 Mio. Aktien (6.0 %) an der LLB. Per 31. Dezember 2018 hielten sie zusammen 1'805'000 Aktien bzw. 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=TB16P00024>). Die Haselsteiner Familien-Privatstiftung und die grosso Holding Gesellschaft mbH bilden eine Aktionärsgruppe, da der Kaufvertrag mit der Haselsteiner Familien-Privatstiftung und der grosso Holding Gesellschaft mbH als Erwerbsgruppe geschlossen wurde. Die Ausübung der Stimmrechte erfolgt in gemeinsamer Absprache.

Die übrigen Namenaktien befanden sich im Streubesitz, wobei kein weiterer Aktionär über mehr als 3 Prozent des Aktienkapitals verfügte.

Die LLB startete am 24. August 2018 ein öffentliches Aktienrückkaufprogramm. Dieses dauert längstens bis 31. Dezember 2020. Die LLB wird über die ordentliche Handelslinie der SIX Swiss Exchange bis zu 400'000 eigene Namenaktien zurückkaufen. Dies entspricht 1.3 Prozent des Aktienkapitals. Der Rückkauf erfolgt im Rahmen der Ermächtigung der Generalversammlung vom 12. Mai 2017, eigene Aktien im Umfang von maximal 10 Prozent des Aktienkapitals zu erwerben. Die zurückgekauften Aktien werden für zukünftige Akquisitionen oder Treasury-Management-Zwecke verwendet. Es findet keine Vernichtung der Aktien statt. Per 31. Dezember 2018 hatte die LLB im Rahmen des Rückkaufprogramms 116'500 eigene Aktien zurückgekauft. Per Ende 2018 hielt die LLB-Gruppe inklusive der im Rahmen des Aktienrückkaufprogramms erworbenen Aktien 124'841 Stück

beziehungsweise 0.4 Prozent. Der Grund für den Rückgang gegenüber dem Vorjahr (31.12.2017: 1'922'937 eigene Aktien) ist die Zahlung eines Teils des Kaufpreises der Übernahme der Semper Constantia Privatbank AG in Form von 1.85 Mio. LLB-Aktien.

Unter 0.1 Prozent entfielen auf die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung. Aktionärsbindungsverträge bestehen keine.

### 1.3 Kreuzbeteiligungen

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

Firma	Sitz	Ort der Kotierung	Börsenkapitalisierung (in Tausend CHF)	Beteiligungs- quote (in %)	Segment	Valoren- nummer	ISIN
Liechtensteinische Landesbank AG	Vaduz	SIX Swiss Exchange	1'977'360		International Reporting Standard	35514757	LI0355147575
Bank Linth LLB AG	Uznach	SIX Swiss Exchange	364'042	74.8	Swiss Reporting Standard	130775	CH0001307757

## 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

Informationen zu den Kapitalveränderungen der letzten drei Berichtsjahre finden Sie in der Tabelle «Konsolidierte Eigenkapitalentwicklung» auf der Seite 125.

### 2.4 Aktien und Partizipationsscheine

Das Aktienkapital war per 31. Dezember 2018 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 (124'841 Stück), sind sämtliche Aktien dividendenberechtigt. Das dividendenberechtigte Kapital betrug damit per 31. Dezember 2018 CHF 153.4 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 2018 keine Anleihen oder Wandelanleihen beziehungsweise Optionen auf eigenen Beteiligungstiteln ausstehend.

### 3 Verwaltungsrat

#### 3.1 Mitglieder

##### 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

\* Präsident

\*\* Vizepräsidentin

Aufgrund der im Landesbank-Gesetz festgelegten Amtsdauerbeschränkung endete mit der Generalversammlung vom 9. Mai 2018 die neunjährige Amtszeit von Markus Büchel, Markus Foser und Roland Oehri. Die Generalversammlung wählte Thomas Russenberger und Richard Senti für eine Amtszeit von drei Jahren als neue Mitglieder des Verwaltungsrates. An der konstituierenden Sitzung nach der Generalversammlung wählte der Verwaltungsrat Gabriela Nagel-Jungo zur Vizepräsidentin.

##### 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 2018 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.

##### 3.2 Weitere wesentliche Tätigkeiten und Interessenbindungen

Georg Wohlwend ist Mitglied des Verwaltungsrates der Neutrik AG, Schaan, und der Seed X Liechtenstein AG, Schaan, sowie Präsident des Verwaltungsrates der Alegria Capital AG, Vaduz.

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, Bern, der VAT Group AG, Haag, und Präsident des Verwaltungsrates der AVESCO AG, Langenthal, sowie Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses des Instituts für Finanzwirtschaft und Finanzrecht der Universität St. Gallen.

Gabriela Nagel-Jungo ist Mitglied des Verwaltungsrates der Ruettschi Technology AG, Muntelier, und der Gebäudeversicherung Kanton Zürich (GVZ).

Thomas Russenberger ist Präsident des Stiftungsrates der Pensionskasse «Presta Stiftung» sowie Mitglied des Vorstandes der Concordia Krankenversicherung Landesvertretung Liechtenstein.

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.



**Georg Wohlwend**

**Gabriela Nagel-Jungo**

**Ausbildung:**

Lizenziat 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; Steuer-ausbildung 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

**Ausbildung:**

Lizenziat 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

**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



Richard Senti

Patrizia Holenstein

**Ausbildung:**

Lizenziat der Wirtschaftswissenschaften an der Universität St. Gallen, 1989; Dr. oec. HSG. Universität St. Gallen, 1994

**Beruflicher Hintergrund:**

Assistent an der Universität 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 der Hoval Gruppe, Vaduz, seit 2003

**Ausbildung:**

Lizenziat 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 Rechtsanwälte AG, Zürich, Gründerin und Managing Partner, seit 1990



Urs Leinhäuser

**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, Winterthur, seit 2016

Thomas Russenberger

**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



### 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

#### 3.4.1 Grundsätze des Wahlverfahrens

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.

Um eine Gesamterneuerung des Verwaltungsrates auszuschliessen, beschloss die 12. ordentliche Generalversammlung vom 7. Mai 2004 eine Statutenanpassung, welche die gestaffelte Erneuerung ermöglicht. Im Gruppenreglement «Group Nomination & Compensation Committee» (vgl. Ziffer 3.5.2 «Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung») ist zudem 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. Der Verwaltungsrat achtet bei der Nominierung eines neuen Mitglieds darauf, dass dieses in seiner Amtsperiode nicht die Altersgrenze von siebenzig Jahren überschreitet. Ferner schlägt er ein bestehendes Mitglied nicht zur Wiederwahl vor, sollte dieses in der neuen Amtsperiode die Altersgrenze von siebenzig Jahren überschreiten.

Das Präsidium des Verwaltungsrates hat seit 2017 Georg Wohlwend inne, das Vizepräsidium seit 2018 Gabriela Nagel-Jungo, Protokollführer ist seit April 2013 Cyrill Sele.

#### 3.4.2 Erstmalige Wahl und verbleibende Amtsdauer

Name	Erstmalige Ernennung	Gewählt bis
Georg Wohlwend	2017	2020
Gabriela Nagel-Jungo	2014	2020
Patrizia Holenstein	2013	2019
Urs Leinhäuser	2014	2020
Thomas Russenberger	2018	2021
Richard Senti	2018	2021

### 3.5 Interne Organisation

#### 3.5.1 Aufgabenteilung im Verwaltungsrat

Name	Funktion	Mitgliedschaft in Ausschüssen
Georg Wohlwend	Präsident	Group Nomination & Compensation Committee* Strategieausschuss*
Gabriela Nagel-Jungo	Vizepräsidentin	Group Audit Committee* 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
Richard Senti	Mitglied	Group Risk Committee* Group Nomination & Compensation Committee

\* 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 drei ständige Ausschüsse eingesetzt: Group Nomination & Compensation Committee, Group Audit Committee und Group Risk Committee. Zudem besteht ein ad hoc gebildeter Strategieausschuss. Der Verwaltungsrat wählt aus seinem Kreis die Ausschussmitglieder und bestimmt die Vorsitzenden. 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 ständigen Ausschüsse hat der Verwaltungsrat separate Reglemente erlassen, in welchen die Aufgaben und Kompetenzabgrenzungen festgelegt sind.

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

#### Group Audit Committee

Das Group Audit Committee unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm gemäss Bankengesetz übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle mit der Wahrnehmung folgender Tätigkeiten:

- Beurteilung der Methodik und Qualität sowie der Unabhängigkeit der internen und externen Revision;
- Überprüfung der Qualität und Integrität der finanziellen Berichterstattung einschliesslich der Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung;
- Beurteilung des Zusammenwirkens der internen und externen Revision und deren Unabhängigkeit.

Das Reglement «Group Audit Committee» regelt die Organisation, die Arbeitsweise, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht schon 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

Das Group Audit Committee hat folgende prüfungsbezogene Aufgaben:

- Analyse des konsolidierten Halbjahresabschlusses, des Geschäftsberichtes der LLB-Gruppe und der Jahresrechnung des Stammhauses. Dies umfasst die Besprechung der nachstehenden Themenbereiche mit dem für das Finanz- und Rechnungswesen verantwortlichen Group CFO, dem Leiter Group Finance, dem leitenden Prüfer der externen Revision sowie dem Leiter Group Internal Audit:
  - Prüfung, ob die finanzielle Berichterstattung in Übereinstimmung mit den angewendeten Rechnungslegungsstandards sowie den rechtlichen und regulatorischen Vorschriften erfolgt,
  - Beurteilung der Qualität der zugrunde liegenden Rechnungslegungsgrundsätze und -prozesse,
  - Prüfung und Begutachtung, wie die Gruppenleitung, die externe Revision und Group Internal Audit das Risiko wesentlicher Fehldarstellungen einschätzen, welches die grössten Risikobereiche sind, wie diese überwacht und welche Massnahmen getroffen werden.
- Berichterstattung an den Verwaltungsrat über die gemäss vorstehenden Punkten vorgenommenen Arbeiten;
- Antragstellung an den Verwaltungsrat, ob der konsolidierte Geschäftsbericht der LLB-Gruppe und die Jahresrechnung des Stammhauses der Generalversammlung vorgelegt und veröffentlicht werden können. Für den konsolidierten Halbjahresabschluss erfolgt der Antrag an den Verwaltungsrat nur in Bezug auf die Veröffentlichung;
- 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 für das Folgejahr;
- Kenntnisnahme und Besprechung der Risikoanalyse, der daraus abgeleiteten Prüfstrategie und des entsprechenden risikoorientierten Prüfplanes der externen Revision (inkl. Beurteilung des Budgets für das kommende Prüfungsjahr);
- Analyse der von externer Revision und Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates abgegebenen Prüfberichte;
- Besprechung wesentlicher Probleme mit der externen Revision, die im Rahmen der Revisionstätigkeit aufgetaucht sind;

- Überwachung der Umsetzung von Empfehlungen sowie der Beseitigung der von externer Revision und Group Internal Audit festgestellten Schwachstellen;
- Beurteilung der Methodik, der Qualifikation, der Qualität, der Unabhängigkeit und der Objektivität sowie der Leistung von externer Revision (bankengesetzliche Revisionsstelle und Revisionsstelle nach Personen- und Gesellschaftsrecht) und Group Internal Audit sowie ihrer Zusammenarbeit;
- Besprechung des jährlichen Tätigkeitsberichtes und der Jahresplanung inklusive Risikoanalyse von Group Internal Audit mit Beurteilung, ob diese 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;
- Unterbreitung eines Vorschlags an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend die Wahl beziehungsweise Abwahl der externen Revision (bankengesetzliche Revisionsstelle und Revisionsstelle nach Personen- und Gesellschaftsrecht);
- Festlegung des Verfahrens zur Auswahl einer neuen externen Revision.

#### Group Risk Committee

Das Group Risk Committee unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm gemäss Bankengesetz übertragenen Aufgaben insbesondere mit der Wahrnehmung der folgenden Tätigkeiten:

- Beurteilung und Beratung der aktuellen sowie künftigen Gesamtrisikobereitschaft und -strategie der LLB-Gruppe;
- Beurteilung der Umsetzung der Risikostrategie durch die Gruppenleitung;
- 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;
- Prüfung, ob bei den vom Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität sowie die Wahrscheinlichkeit und der Zeitpunkt von Einnahmen berücksichtigt werden.

Das Gruppenreglement «Group Risk Committee» regelt die Organisation, die Arbeitsweise, 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 Holenstein	Mitglied
Urs Leinhäuser	Mitglied

Das Group Risk Committee hat folgende risikobezogene Aufgaben:

- 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 umfasst dies insbesondere die Beurteilung der Vorkehrungen, welche die Einhaltung von gesetzlichen (wie z. B. Eigenmittel-, Liquiditäts-, Risikoverteilungsvorschriften) und bankinternen Vorschriften (wie z. B. «Rahmen-Risikopolitik») gewährleisten sollen, sowie die Befolgung dieser Vorschriften;
- 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») sowie weiterer von Group Credit & Risk Management priorisierter Themen (z. B. ICAAP-Report). 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 vom Verwaltungsrat zu genehmigen sind, sind entsprechend zu behandeln;
- 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 des Risk Report der LLB-Gruppe mit Unterbreitung eines Antrags 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 unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der folgenden ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben, insbesondere in Bezug auf:

- Erarbeitung von Grundsätzen für die Nachfolgeplanung;
- Auswahl von Bewerbern für die Besetzung frei werdender Stellen in der Gruppenleitung beziehungsweise Vorbereitung von Nominierungen für die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrates;
- 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 und die Gruppenleitung;
- Sicherstellung, dass die Entscheidungsfindung der Gruppenleitung und des Gruppenverwaltungsrats durch eine einzelne Person oder eine Gruppe nicht in einer Weise beeinflusst wird, die den Interessen der LLB-Gruppe nachteilig ist;
- 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;
- Festlegung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie von anderen Mitarbeitenden, soweit deren Entschädigung gemäss Vergütungsreglement durch den Verwaltungsrat festzusetzen ist;
- Festlegung der Grundzüge der Personalpolitik.

Das Gruppenreglement «Group Nomination & Compensation Committee» regelt die Organisation, die Arbeitsweise, 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
Georg Wohlwend	Vorsitz
Thomas Russenberger	Mitglied
Richard Senti	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 des für die Bank erforderlichen Fachwissens 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.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für 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;
- Überprüfung der Praxis bezüglich Alters- und Amtszeitbeschränkungen.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Ernennung und Beurteilung der Leistungen von Mitgliedern der Gruppenleitung 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 und Beurteilung der Leistung des Leiters Group Internal Audit 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.

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 des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung, vom Leiter Group Internal Audit 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, der Gruppenleitung und der übrigen Mitarbeitenden der Bank zuhanden des Verwaltungsrates;
- Ausarbeitung von Vorschlägen für die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates, der Mitglieder der Gruppenleitung und 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 des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung, vom Leiter Group Internal Audit und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» zuhanden des Verwaltungsrates;
- jährliche Überprüfung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung, des Leiters Group Internal Audit und der höheren Führungskräfte im Risikomanagement sowie 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:

Name	Funktion
Georg Wohlwend	Vorsitz
Urs Leinhäuser	Mitglied
Gabriela Nagel-Jungo	Mitglied

#### Vertretung in Stiftungen

Georg Wohlwend ist Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG».

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, jedoch wenigstens viermal jährlich. Wenn ein Verwaltungsratsmitglied, der Group CEO oder mindestens zwei Mitglieder der Gruppenleitung einen schriftlichen Antrag an den Präsidenten stellen, beruft dieser zeitnah eine Verwaltungsratssitzung ein. 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 die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. In dringenden Fällen können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden, wobei alle Verwaltungsratsmitglieder dem Zirkulationsverfahren zustimmen müssen. Die Beschlüsse werden mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Präsidenten.

Datum	Sitzung	Anwesenheit	Dauer in h
8. Februar 2018	ausserordentliche	alle, mit Ausnahme von Roland Oehri	0.50
14. Februar 2018	ausserordentliche	alle	2.00
22. Februar 2018	ausserordentliche	alle	0.25
23. Februar 2018	ordentliche	alle	5.25
7. März 2018	ausserordentliche	alle	0.25
27. März 2018	ordentliche	alle	5.45
26. April 2018	ordentliche	alle	5.00
5. Mai 2018	ausserordentliche	alle	0.50
25. Mai 2018	ordentliche	alle	4.50
25. / 26. Juni 2018	Klausurtagung	alle	14.50
11. Juli 2018	ausserordentliche	alle	0.25
20. August 2018	ordentliche	alle	9.25
18. September 2018	ordentliche	alle	3.00
23. Oktober 2018	ordentliche	alle	3.75
30. Oktober 2018	ausserordentliche	alle	0.25
20. November 2018	ordentliche	alle, mit teilweiser Abwesenheit von Gabriela Nagel-Jungo	4.25
18. Dezember 2018	ordentliche	alle	6.50

Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben 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 Verwaltungsrat entscheidet, ob ein Ausstandsgrund vorliegt. Im Falle eines Ausstandsgrundes darf der Betroffene weder bei der Beratung noch bei der Abstimmung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein. Der Betroffene hat vor Verlassen des Gremiums das Recht, sich zu äussern.

Im Geschäftsjahr 2018 traf sich der Verwaltungsrat der Liechtensteinischen Landesbank AG zu insgesamt zehn ordentlichen und sieben ausserordentlichen Sitzungen. Sie dauerten zwischen 0.25 und 9.25 Stunden, die Klausurtagung eineinhalb Tage. Diese führte der Verwaltungsrat mit der Gruppenleitung im Anschluss an die ordentliche Sitzung im Juni 2018 durch. Im Zentrum der Klausurtagung stand der jährliche Strategie-Review StepUp2020. Gegenstand der ausserordentlichen Verwaltungsratssitzungen waren die VR-Wahlen 2018, die Übernahme der LB(Swiss) Investment AG sowie der Wechsel in der Gruppenleitung.

#### 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 beim 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, andere 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 nehmen üblicherweise mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Audit Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2018 trafen sich die Mitglieder des Group Audit Committee zu sechs Sitzungen. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
15. Januar 2018	alle	0.50
22. Februar 2018	alle	4.50
19. Juni 2018	alle, mit Ausnahme von Urs Leinhäuser	4.75
5. Juli 2018	alle	0.50
20. August 2018	alle	4.75
17. Dezember 2018	alle	2.50

#### 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 sowie der Leiter Group Credit & Risk Management 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 nehmen üblicherweise mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Risk Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2018 fanden fünf ordentliche Sitzungen des Group Risk Committee statt. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
22. Februar 2018	alle	2.75
19. Juni 2018	alle	2.00
20. August 2018	alle	2.00
20. November 2018	alle	3.50
17. Dezember 2018	alle	2.00

### 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. 2018 fanden sieben Sitzungen statt.

Das Group Nomination & Compensation Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie den Leiter 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. Im Geschäftsjahr 2018 nahmen der Group CEO und der Leiter Group Human Resources zu ausgewählten Themen an allen Sitzungen teil.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
30. Januar 2018	alle	2.00
1. Februar 2018	alle	1.00
7. Februar 2018	alle	0.50
5. Juni 2018	alle	1.00
28. August 2018	alle	1.50
22. Oktober 2018	alle	1.00
27. November 2018	alle	2.00

### Strategieausschuss

Der Strategieausschuss führte 2018 eine Sitzung durch. Diese diente der Vorbereitung der Klausurtagung vom 25. und 26. Juni 2018. An dieser besprach der Gesamtverwaltungsrat zusammen mit der Geschäftsleitung den Stand der Umsetzung der Strategie StepUp2020 (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seiten 11 und 12), die Ergebnisse des Strategie-Review 2018 und ausgewählte Kernthemen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
25. Mai 2018	alle	2.00

### 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 Gesamtverwaltungsrat 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 Gesamtverwaltungsrat 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. 2017 wurde auf die Durchführung einer Selbstevaluation verzichtet, da der Verwaltungsrat im Dezember 2016 im Rahmen des Reassessment für das «Best Board Practice»-Label in Begleitung des Assessors seine eigenen Leistungen beurteilt hatte und auch die Kernfragestellung der aktuellen und zukünftigen Zusammensetzung des Verwaltungsrates sowie der Besetzung der Committees diskutiert worden war. Ebenso verzichteten die Ausschüsse im Jahr 2017 auf eine Selbstevaluation. In der Dezember-Sitzung 2018 hat der Verwaltungsrat beschlossen, eine Selbstevaluation durchzuführen und deren Ergebnis an der ersten Sitzung 2019 zu besprechen.

### 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 sowie für die Erzielung von nachhaltigem Wert für die Aktionäre und Mitarbeitenden zu. Er entscheidet in Absprache mit

dem Group CEO über die Strategie der LLB-Gruppe und nimmt in letzter Instanz die Überwachung der Geschäftsführung wahr. Er überwacht zudem 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.

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

- Festlegung der Führungspolitik;
- Festlegung der Strategie der LLB-Gruppe und deren periodische Überprüfung;
- Beschlussfassung über alle Anträge zuhanden der Generalversammlung;
- Erlass eines Reglements betreffend Group Internal Audit, Behandlung der Berichte von Group Internal Audit und externer Prüfgesellschaft, Abnahme der Berichterstattung über diesbezügliche Massnahmen sowie Überwachung der Umsetzung derselben;
- Entscheid über den Einstieg der LLB-Gruppe in wichtige neue Geschäftsbereiche sowie den Ausstieg aus bestehenden wichtigen Geschäftsbereichen;
- Entscheid über die Übernahme und den Verkauf von Beteiligungen an anderen Unternehmungen, über die Gründung und Liquidation von LLB-Gruppengesellschaften sowie die Nominierung ihrer Verwaltungsräte;
- Entscheid über die Errichtung und Aufhebung von Geschäftsstellen, Zweigniederlassungen und Repräsentanzen;
- Entscheid über die Anhebung von Prozessen mit Streitwerten über CHF 10 Mio. sowie den Abschluss von gerichtlichen und aussergerichtlichen Vergleichen in Höhe von über CHF 10 Mio.;
- Genehmigung aller Angelegenheiten und Geschäftsentscheidungen, welche die vom Verwaltungsrat delegierten Kompetenzen übersteigen;
- Entscheidung über die Ausübung von nebenberuflichen Tätigkeiten durch Mitglieder der Gruppenleitung sowie Mitarbeitende von Group Internal Audit.

In Bezug auf die Organisation der Geschäftstätigkeit und den in diesem Zusammenhang erforderlichen Erlass von Regelwerken und Anweisungen ist der Verwaltungsrat insbesondere verantwortlich für folgende Aufgaben:

- regelmässige Überprüfung der Governance-Prinzipien und der in der Geschäftsordnung festgelegten Führungsstrukturen;
- Erlass von Reglementen für das Stammhaus sowie von Reglementen mit gruppenweiter Verbindlichkeit unter Vorbehalt des jeweiligen lokal anwendbaren Rechts;
- Überwachung der internen Kontrolle und Erlass eines Reglements betreffend dieser Funktion;
- Ernennung und Abberufung des Group CEO, seines Stellvertreters, der anderen Mitglieder der Gruppenleitung und des Leiters Group

Internal Audit sowie Regelung der Stellvertretungen, Überprüfung ihrer Leistung und Planung der Nachfolge;

- Aufsicht über den Group CEO und die anderen Mitglieder der Gruppenleitung in Bezug auf die Befolgung der Rechtsvorschriften, Statuten und Regelwerke sowie die wirtschaftliche Entwicklung der LLB-Gruppe;
- Ernennung der Ausschussmitglieder aus seiner Mitte und Bestimmung des Vorsitzenden;
- Regelung der Vergütungsgrundsätze in der LLB-Gruppe.

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

- Genehmigung der anwendbaren Rechnungslegungsstandards;
- Genehmigung der Mittelfristplanung und Budgetierung;
- Erstellung des Geschäftsberichtes und des konsolidierten Geschäftsberichtes;
- Genehmigung des konsolidierten Halbjahresabschlusses;
- Sicherstellung einer regelmässigen Berichterstattung über den Geschäftsgang und besondere Ereignisse inklusive vierteljährlicher Abnahme kommentierter Berichterstattungen betreffend Geschäftsgang, Ertragslage, Bilanzentwicklung, Liquidität und Eigenkapitalerfordernisse;
- Festlegung der Ausgabenkompetenzen.

In Bezug auf die oberste Verantwortung betreffend Risikomanagement hat der Verwaltungsrat insbesondere folgende Aufgaben:

- Festhalten der Strategien und Grundsätze der Risikopolitik der LLB-Gruppe in Gruppenreglementen und jährliche Überprüfung derselben;
- Erlass von Reglementen über die Grundzüge des Risikomanagements, Festlegung des Risikoappetits, der Risikokontrolle sowie der Zuständigkeit und der Verfahren für die Bewilligung von risikobehafteten Geschäften, wobei insbesondere Zins-, Kredit-, Liquiditäts-, Marktpreis- und operationelle Risiken sowie Rechts- und Reputationsrisiken identifiziert, gesteuert, begrenzt und überwacht werden müssen sowie deren jährliche Überprüfung;
- Festlegung von Kreditkompetenzen, Regelung von Organkrediten und Personalgeschäften sowie Beschlussfassung über Grossengagements inklusive Klumpenrisiken;
- Beurteilung der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems;
- mindestens jährliche Festlegung von Gesamtpositions- und Einzellimiten;
- vierteljährliche Abnahme kommentierter Berichterstattungen hinsichtlich der Risikolage;
- Sicherstellung der zeitnahen Beschaffung von Informationen bei unmittelbar drohenden Risiken und Verlusten mit bedeutender Tragweite;
- Erlass von Verhaltensregeln für Mitarbeitende und Organe der LLB-Gruppe in Bezug auf den Umgang mit Interessenkonflikten sowie von Vorgaben zur Verwendung vertraulicher Informationen.



Die Gruppenleitung übernimmt unter Leitung des Group CEO die Führungsverantwortung für die LLB-Gruppe. Sie besteht aus sechs Mitgliedern: den drei Leitern der Marktdivisionen Retail & Corporate Banking, 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 Retail & Corporate Banking, 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:

- Umsetzung der Beschlüsse des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse;
- Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat und die zuständigen Ausschüsse, welche die Organisation der Geschäftstätigkeit im Allgemeinen zum Gegenstand haben, sowie von Anträgen für einzelne Geschäfte, soweit diese die Kompetenzen der Gruppenleitung übersteigen, insbesondere betreffend:
  - Festsetzung und periodische Überprüfung der Strategie der LLB-Gruppe sowie Bestimmung der Ressourcen zur Umsetzung der Strategie und zur Erreichung der Unternehmensziele,
  - Beteiligungen, Gruppengesellschaften, Geschäftsstellen, Zweigniederlassungen und Repräsentanzen,
  - Mittelfristplanung,
  - jährliches Kosten- und Ertragsbudget,
  - finanzielle Berichterstattung und Geschäftsberichte;
- Implementierung einer effizienten Aufbau- und Ablauforganisation sowie eines wirkungsvollen internen Kontrollsystems zur Vermeidung und Limitierung von Risiken aller Art;

- Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der vom Verwaltungsrat genehmigten Risikopolitik;
- aktive Beteiligung an der Steuerung aller wesentlichen Risiken, Beteiligung an der Bewertung der Vermögenswerte sowie an der Verwendung externer Bonitätsbeurteilungen und interner Modelle hinsichtlich wesentlicher Risiken;
- Besetzung der Risk Committees;
- umfassende Berichterstattung an den Verwaltungsrat über die Risikolage gemäss den Vorgaben der Risikopolitik;
- Ernennung von Personen (ausgenommen sind die Mitarbeitenden von Group Internal Audit), die für das Stammhaus das Zeichnungsrecht ausüben können;
- regelmässige Berichterstattung über den Geschäftsgang und besondere Ereignisse an den Verwaltungsrat, an dessen Ausschüsse und insbesondere an den Präsidenten;
- Erlass von Regelwerken für die Geschäftsführung der LLB-Gruppe;
- Koordination des Produktangebots der LLB-Gruppe sowie Abstimmung der Preis- und Konditionenpolitik für die angebotenen Produkte und Dienstleistungen;
- Entscheid über den Abschluss von Zusammenarbeits- und Partnerschaftsverträgen sowie über den Beitritt zu Berufsverbänden;
- Befugnis, im Einzelfall Personal- und Sachaufwand bis zu CHF 1 Mio. und unter vorgängiger Orientierung des Verwaltungsratspräsidenten Investitionen bis zu CHF 3 Mio. ausserhalb des durch den Verwaltungsrat verabschiedeten Budgets zu genehmigen, wobei der Präsident über die allfällige Vorlage an den Verwaltungsrat entscheidet;
- laufende Überwachung der Entwicklungen in den Divisionen und Geschäftsbereichen sowie Einleitung von Massnahmen zur Problembehandlung;
- laufende Überwachung der Finanzberichterstattung;
- Festlegung von Zielen für die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsgang in Ausführung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie und damit einhergehend Sicherstellung, dass Entscheidungen in hoher Qualität und zeitgerecht getroffen werden, sowie Überwachung der Umsetzung von getroffenen Entscheidungen;
- Sicherstellung, dass ihre Zielvorgaben mit den Zielsetzungen der Geschäftstätigkeit und dem Geschäftsgang der LLB-Gruppe in Einklang stehen.

Der Group CEO ist die höchste geschäftsleitende Führungsinstanz in der LLB-Gruppe. Er hat insbesondere die Gesamtverantwortung für die Entwicklung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie der LLB-Gruppe und der Divisionen sowie – in Abstimmung mit der Gruppenleitung – für die Umsetzung der genehmigten Strategie. 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 Nominaton 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 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 kann jedes Mitglied des Verwaltungsrates von den Mitgliedern der Gruppenleitung Auskunft über den Geschäftsgang und – mit Ermächtigung des Präsidenten des Verwaltungsrates – über einzelne Geschäftsvorfälle verlangen.

### 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, Budgetausnutzung, 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. 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. Group Internal Audit beurteilt unabhängig, objektiv und systematisch:

- Wirksamkeit der Prozesse zur Definition der Strategien und Grundsätze der Risikopolitik sowie die allgemeine Einhaltung der genehmigten Strategie;
- Wirksamkeit der Governance-Prozesse;
- Wirksamkeit des Risikomanagements einschliesslich der Beurteilung, ob die Risiken adäquat identifiziert und bewirtschaftet werden;
- 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;
- Zuverlässigkeit und Vollständigkeit von finanziellen und operativen Informationen (das heisst, ob Aktivitäten richtig und vollständig erfasst sind) sowie die Qualität der zugrunde liegenden Daten und Modelle;
- 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 kurzfristige 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 erstellt vierteljährlich eine Berichterstattung 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 der 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 ist.

Das Risikomanagement ist bestrebt, eine gruppenweit einheitliche Risikokultur und -betrachtung zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Dadurch wird die Grundlage für ein angemessenes Risiko-Ertrags-Profil und für eine optimale Kapitalallokation gelegt. 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» (Seiten 15–17) sowie im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung der LLB-Gruppe auf den Seiten 192–213.

### **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 Compliance-Funktionen in der LLB-Gruppe erstatten dem Verwaltungsrat jährlich schriftlich Bericht über ihre Tätigkeiten, Feststellungen und die getroffenen Massnahmen (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement», Seite 17).



**Roland Matt**

**Urs Müller**

**Ausbildung:**

Betriebsökonom FH, 1995; Eidg. dipl. Finanzanalytiker und Vermögensverwalter, 1999; Eidg. dipl. Finanz- und Anlageexperte, 2002

**Beruflicher Hintergrund:**

Leiter Research bei der VP Bank AG, Vaduz, 1999; Bereichsleiter Asset Management bei der VP Bank AG, Vaduz, 2000 – 2001; Projektleiter Family Office bei der VP Bank AG, Vaduz, 2002

**Liechtensteinische Landesbank:**

Bereichsleiter Investment Services, 2002 – 2006; Leiter der Geschäftseinheit Kunden Inland, 2007 – 2008; Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 2009; Leiter der Geschäftsfelder Markt Inland und Markt Institutionelle, 2009 bis März 2011; Leiter des Geschäftsfeldes Markt International, April 2011 bis 15. Januar 2012; Stellvertretender Vorsitzender der Gruppen- und Geschäftsleitung, April 2011 bis 15. Januar 2012; Group Chief Executive Officer, seit 16. Januar 2012

**Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:**

Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied)

**Weitere Funktionen:**

Vizepräsident 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»

**Ausbildung:**

Lizenziat 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 bis April 2011; Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit April 2011; Leiter der Geschäftsfelder Markt Inland und Markt Institutionelle, April 2011 bis Juni 2012; Leiter der Division Institutional Clients, Juli 2012 bis Juni 2016; Leiter der Division Retail & Corporate Banking, seit Juli 2016; Stellvertreter des Group Chief Executive Officer, seit Juli 2012

**Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:**

Bank Linth LLB AG (Vizepräsident); LLB Asset Management AG (Mitglied); LLB Berufliche Vorsorge AG, Lachen (Präsident)

**Weitere Funktion:**

Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»



**Gabriel Brenna**

**Natalie Epp**

**Christoph Reich**

**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 bis September 2012

**Liechtensteinische Landesbank:**

Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Oktober 2012; Leiter der Division Private Banking, seit Oktober 2012

**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 Funktion:**

Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»

**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 bis Juni 2012; Leiterin des Geschäftsbereichs Fund Services, Juli 2012 bis Juni 2016; Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit Juli 2016; Leiterin der Division Institutional Clients, seit Juli 2016

**Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:**

LLB Fund Services AG (Präsidentin); LLB Swiss Investment AG (Präsidentin); LLB Asset Management AG (Präsidentin); Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied); LLB Invest KAG (Mitglied); LLB Qualified Investors AGmVK (Mitglied); LLB Invest AGmVK (Mitglied)

**Weitere Funktion:**

Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»

**Ausbildung:**

Eidg. dipl. Betriebsökonom FH, St. Gallen, 1999; Executive MBA HSG, St. Gallen, 2009

**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 bis 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 bis Oktober 2010

**Liechtensteinische Landesbank:**

Leiter des Stabs Group Finance & Risk, November 2010 bis 15. Januar 2012; Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 16. Januar 2012; Chief Financial Officer, 16. Januar 2012 bis Juni 2012; Group Chief Financial Officer, seit Juli 2012

**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» und Mitglied der Liechtensteinischen Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungs-Stiftung (EAS)

## 4 Gruppenleitung

### 4.1 Mitglieder

Name	Jahrgang	Nationalität	Funktion / Zuständigkeitsbereich	Eintritt in die Gruppenleitung
Roland Matt	1970	FL	Group Chief Executive Officer	2009
Urs Müller	1962	FL/CH	Leiter Division Retail & Corporate Banking Stellvertreter des Group Chief Executive Officer	2011
Gabriel Brenna	1973	CH/I	Leiter Division Private Banking	2012
Natalie Epp	1977	AT	Leiterin Division Institutional Clients	2016
Christoph Reich	1974	CH	Group Chief Financial Officer	2012

Die Organisationsstruktur der LLB-Gruppe ist konsequent nach den Kunden- und Marktbedürfnissen ausgerichtet. Dazu bestehen auf Gruppenleitungsebene die Marktdivisionen Retail & Corporate Banking, 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.

Group COO Kurt Mäder hat sich Anfang Mai 2018 entschieden, die LLB-Gruppe zu verlassen und sich beruflich neu zu orientieren. Er hat mit Wirkung per Mitte Mai 2018 seine Funktion als Group COO und Mitglied der Gruppenleitung abgegeben. Ab diesem Zeitpunkt leiteten Group CEO Roland Matt und stv. Group CEO Urs Müller ad interim die Division Group COO. Ende Oktober 2018 hat der Verwaltungsrat Patrick Furer zum neuen Leiter der Division Group Chief Operating Officer und Mitglied der Gruppenleitung ernannt. Er tritt seine Stelle am 7. Januar 2019 an.

### 4.2 Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Ausser den auf den Seiten 94 und 95 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 auf den Seiten 101–109.

## 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 (124'841 Stück per 31. Dezember 2018) vom Stimmrecht ausgenommen.

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, 3. Mai 2019, wurde dementsprechend auf Montag, 29. April 2019, 17.00 Uhr, festgelegt. Vom 30. April bis und mit 3. Mai 2019 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.

Als gesellschaftsrechtliche und bankengesetzliche Revisionsstelle amtiert seit 1998 PricewaterhouseCoopers AG, St. Gallen. Die Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht sowie dem Bankengesetz wurde – auf Vorschlag des Verwaltungsrates – von der Generalversammlung vom 9. Mai 2018 für eine Periode von einem Jahr wiedergewählt.

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

Seit 2014 ist Claudio Tettamanti verantwortlicher Mandatsleiter. Der Rotationsrhythmus für den Mandatsleiter beträgt sieben Jahre.

### 8.2 Revisionshonorare

Im Geschäftsjahr 2018 stellte die PricewaterhouseCoopers AG den Gesellschaften der LLB-Gruppe Revisionshonorare in der Höhe von Tausend CHF 1'388 (2017: Tausend CHF 1'399) in Rechnung. Diese beinhalten die Arbeiten, die aufgrund des gesetzlichen Auftrags der jeweils regulierenden Aufsichtsbehörde durch die Revisionsstelle durchzuführen sind. Zusätzlich erhielt die PricewaterhouseCoopers AG im Geschäftsjahr 2018 Tausend CHF 283 (2017: Tausend CHF 261) für Dienstleistungen zugunsten unserer eigenen Anlagefonds.

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

### 8.3 Zusätzliche Honorare

Für zusätzliche Dienstleistungen wurden den Gesellschaften der LLB-Gruppe von der PricewaterhouseCoopers AG im Geschäftsjahr 2018 Tausend CHF 734 (2017: Tausend CHF 1'700) in Rechnung gestellt. Die Aufwendungen im Bereich Corporate Finance sind auf Dienstleistungen im Zusammenhang mit dem akquisitorischen Wachstum der LLB-Gruppe zurückzuführen.

### Revisionshonorare und zusätzliche Honorare

in Tausend CHF	2018	2017
Revisionshonorare	1'388	1'399
Zusätzliche Honorare	734	1'700
Corporate Finance	381	1'423
Internationale Rechnungslegung	0	46
Steuerberatung	317	188
Rechts- und sonstige Beratung	36	43

### 8.4 Informationsinstrumente der externen Revision

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

- Kenntnisnahme und Besprechung 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 Schwachstellen / Mängel;
- Analyse 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 dem Group Audit Committee zugestellt.

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 zwei Sitzungen des Group Audit Committee und an keiner Sitzung des Verwaltungsrates teilgenommen. Der Leiter Group Internal Audit war bei allen Sitzungen und, mit Ausnahme einer, 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 PricewaterhouseCoopers 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.

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

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

## Agenda

Datum	Zeit	Veranstaltung
14. März 2019	7.00 Uhr	Veröffentlichung Jahresergebnis 2018 auf <a href="http://www.llb.li">www.llb.li</a> , Aufschaltung Online-Geschäftsbericht 2018 auf <a href="http://gb2018.llb.li">gb2018.llb.li</a>
	10.30 Uhr	Medien- und Analystenkonferenz
15. März 2019		Inserat zum Jahresergebnis 2018 im «Liechtensteiner Vaterland» und im «Liechtensteiner Volksblatt»
9. April 2019		Auflage gedruckter Geschäftsbericht 2018
3. Mai 2019	18.00 Uhr	Generalversammlung
7. Mai 2019		Dividendenabgang (Ex-Dividendendatum)
8. Mai 2019		Dividendenstichtag
9. Mai 2019		Ausschüttungstag Dividende
27. August 2019	7.00 Uhr	Veröffentlichung Halbjahresergebnis 2019, Auflage gedruckter Halbjahresbericht 2019 und Aufschaltung Online-Halbjahresbericht 2019 auf <a href="http://www.llb.li">www.llb.li</a>
	10.30 Uhr	Conference Call
28. August 2019		Inserat zum Halbjahresergebnis 2019 im «Liechtensteiner Vaterland» und im «Liechtensteiner Volksblatt»

## 10 Wesentliche Änderungen seit dem Bilanzstichtag

Der Verwaltungsrat schlägt der 27. ordentlichen Generalversammlung vom 3. Mai 2019 Dr. Karl Sevelde zur Wahl als neues Mitglied des Verwaltungsrates für eine Amtsdauer von drei Jahren – vorbehaltlich der Zustimmung der Finanzmarktaufsicht Liechtenstein – sowie Dr. Patrizia Holenstein zur Wiederwahl als Mitglieder des Verwaltungsrates für eine Amtsdauer von drei Jahren vor.

# Vergütungsbericht

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

## Einleitung

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

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

Im Folgenden wird auf die Vergütungspolitik, die Grundlagen und Elemente der Vergütung, die Zuständigkeit und das Festsetzungsverfahren eingegangen. Schliesslich werden die Vergütungen des Berichtsjahres 2018 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 2018). 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. 604 / 2014 vom 4. März 2014, 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. Januar 2018). Als von Art. 12 Abs. 2 der VegüV befreite Gesellschaft hat die Liechtensteinische Landesbank keine statutarischen Regeln in Bezug auf Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen festgelegt.

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

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

- **Nachhaltigkeit und Risikoadjustierung:**

Die Vergütungspraxis hat zur langfristigen betrieblichen Entwicklung beizutragen. Sie muss das Risikomanagement und das Bestreben nach dauerhaften Wertsteigerungen des Unternehmens sowie nach langfristiger Kunden- und Mitarbeiterbindung unterstützen. Die Vergütungspolitik hat die Anreize so zu setzen, dass

ein angemessenes Risikoverhalten von Einzelpersonen gewährleistet wird, um damit Interessenkonflikten entgegenzuwirken.

- **Vertrauensbasis:**

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

- **Leistungs- und Erfolgsorientierung:**

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

- **Einfachheit, Klarheit und Verständlichkeit:**

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

- **Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:**

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

- **Gruppenorientierung:**

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

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

## Elemente der Vergütung

---

### Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe

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

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

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

### Das Vergütungssystem der LLB-Gruppe

Dem Vergütungssystem liegen insbesondere folgende Stossrichtungen zugrunde:

1. **Klare Leistungsanreize, Leistungsorientierung und Transparenz:**

Für jeden Mitarbeitenden ist eine Zielvergütung (Gesamtvergütung bzw. Total Target Compensation) definiert. 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.

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

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

### 3. Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:

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

### 4. Zielorientierung:

Der variable Anteil der Zielvergütung hängt vom Lohnmodell und von der Erreichung der Ziele ab, die durch den jährlichen Zielfestlegungsprozess die Ausrichtung und Veränderung der Bank widerspiegeln. Die Orientierung 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.

### 5. Fairness und Handlungsfreiheit:

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

### 6. Integrität und Vertrauen:

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.

### Feste Komponente der Zielvergütung

Die fixe Komponente hat in einem angemessenen Verhältnis zur variablen Komponente zu stehen. Sie ist insbesondere so zu bemessen, dass auch ganz auf die Zahlung der variablen Komponente verzichtet werden kann. In den jeweiligen Vergütungsrichtlinien der Liechtensteinischen Landesbank AG und der LLB-Gruppengesellschaften wird dieses angemessene Verhältnis festgelegt. Es variiert – je nach Lohnmodell – von 100 Prozent bis 67 Prozent der Zielvergütung für die Geschäftsleitung.

### Variable Komponente der Zielvergütung

Die Ausrichtung der variablen Komponente der Zielvergütung erfolgt in bar und / oder durch Anwartschaften auf den Erwerb von LLB-Aktien, die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen. Von anderen Finanzinstrumenten, wie zum Beispiel Optionen oder Anleihen, wird abgesehen. Der variable Bestandteil darf 100 Prozent des 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 Risiken orientiert. Falls sich während der Sperrfrist eine wesentliche Änderung der Einschätzung von Leistungen und Risiken (beispielsweise ungenügende Sorgfaltspflicht, ungetreue Geschäftsführung oder Eingehen übermässiger Risiken) ergibt, ist die erworbene Aktienanwartschaft entsprechend zu reduzieren. Über die Reduktion der Anwartschaft entscheidet diejenige Instanz, die im jährlichen Vergütungsprozess über die Höhe der variablen Vergütung entscheidet. Zudem erlischt die Aktienanwartschaft des betreffenden Jahres, wenn das durchschnittliche Konzernergebnis der vergangenen drei Jahre negativ ist.

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

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

Die Umsetzung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards» wird durch Group Internal Audit einmal jährlich überprüft. Die Ergebnisse dieser Prüfung werden schriftlich an den Verwaltungsrat rapportiert. Die Vergütung höherer Führungskräfte des Risikomanagements sowie der Compliance im Stammhaus und in den LLB-Gruppengesellschaften wird jährlich durch den jeweiligen Verwaltungsrat beziehungsweise den allfällig bestehenden Vergütungsausschuss überprüft. Für die Gruppenfunktionen übernimmt diese Aufgabe das Group Nomination & Compensation Committee.

## Vergütung Verwaltungsrat und Gruppenleitung

### Verwaltungsrat

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

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

### Gruppenleitung

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

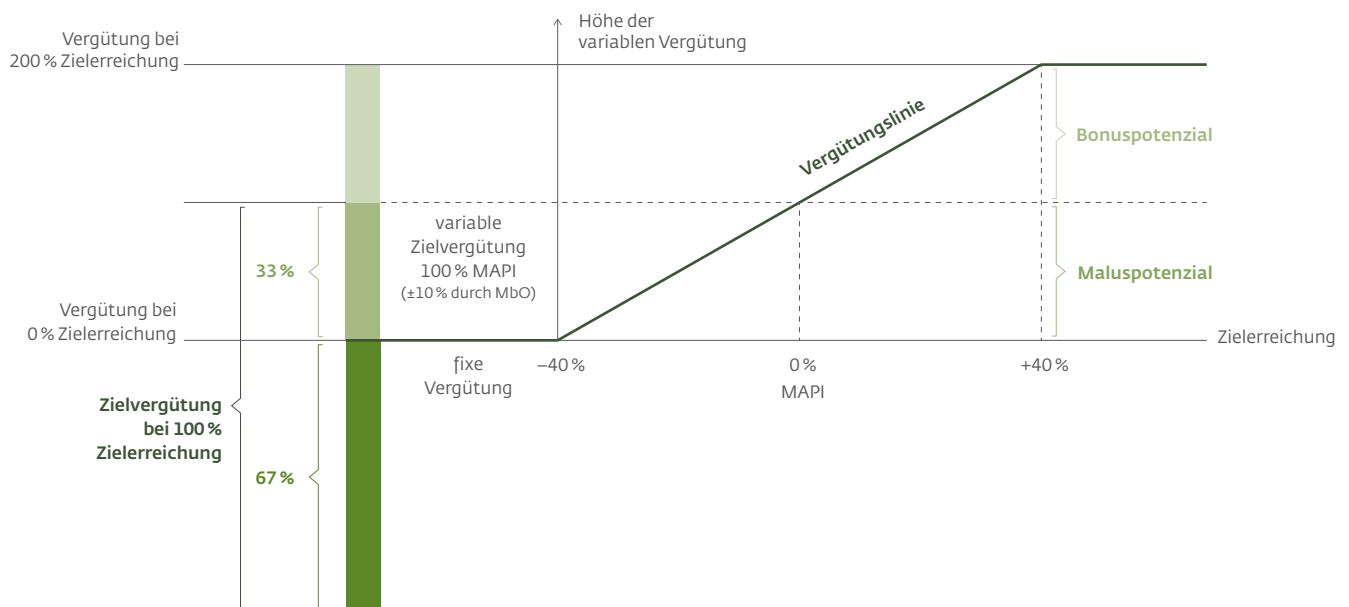
Das Vergütungsmodell beinhaltet zudem ein Bonus-Malus-Potenzial: Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten mehr beziehungsweise weniger als ihre Zielvergütung, wenn sie die Jahresziele übertreffen beziehungsweise nur teilweise oder nicht erreichen. Das Bonuspotenzial beträgt maximal 200 Prozent der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

Grundlage für die Festlegung der fixen Vergütung 2018 bildete ein 2017 von der Firma Kienbaum durchgeführter Vergütungsvergleich in Bezug auf die Funktionen der Gruppenleitung. Dieser beinhaltete zwischen 20 und 24 Vergleichsbanken und zwischen 22 und 28 Vergleichspositionen pro vertretene Funktion in der Gruppenleitung.

Die Höhe der variablen Vergütung wird durch die Gruppenleistung bestimmt. Diese wird mittels des relativen Total Shareholder Return (TSR), des sogenannten «Market Adjusted Performance Indicator» (MAPI), gemessen. Hierzu wird der TSR der LLB-Aktie in Relation zum TSR einer Peer Group gesetzt. Die Peer Group ist breit abgestützt und besteht aus einer Gruppe von 25 Banken. Deren Zusammensetzung wird jährlich im Group Nomination & Compensation Committee besprochen und von diesem abgenommen. Sie beinhaltet seit dem Geschäftsjahr 2017 ausschliesslich Banken aus den drei Heimmärkten der LLB-Gruppe, das heisst aus Liechtenstein, der Schweiz und Österreich.

Der Verwaltungsrat kann die variable Vergütung, basierend auf der individuellen Leistung im Rahmen des MbO-Prozesses, noch um plus / minus 10 Prozent der variablen Zielvergütung anpassen.

### Vergütungsmodell Gruppenleitung



### Geografische Verteilung der 25 in der Peer Group enthaltenen Banken:

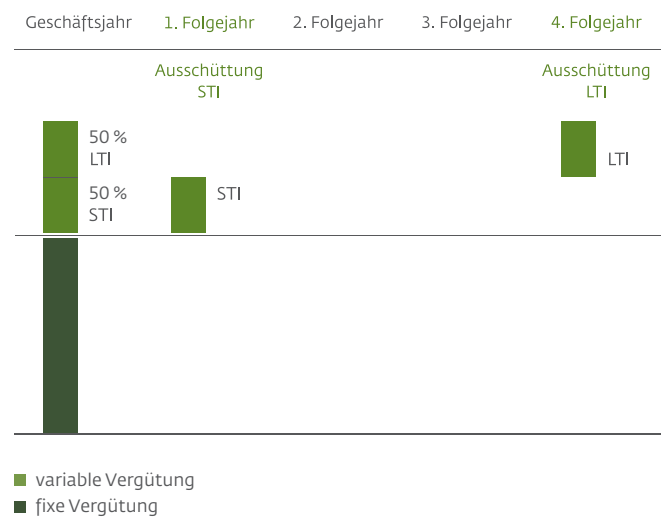
Liechtenstein	1
Schweiz	21
Österreich	3

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

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

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

### LTI mit Claw-Back-Mechanismus



Das Arbeitsverhältnis der Mitglieder der Gruppenleitung ist in Einzelarbeitsverträgen geregelt. Die Kündigungsfristen betragen 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 Vorzugsbedingungen auf Bankprodukte beinhalten vorwiegend eine limitierte Vorzugsverzinsung im Hypothekarbereich und von Guthaben.

### Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Group Nomination & Compensation Committee (vgl. Punkt 3.5.2 «Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung», Seiten 86–87) berät den Verwaltungsrat in sämtlichen entschädigungsrelevanten Belangen. Seine Aufgaben umfassen unter anderem:

- Ausarbeitung von Empfehlungen sowohl für die Festlegung von Grundsätzen als auch für die Errichtung von Reglementen betreffend die Vergütungspolitik der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie der übrigen Mitarbeitenden der Bank zuhanden des Verwaltungsrates;
- Ausarbeitung von Vorschlägen für die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie des Leiters Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates – dies nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;

- jährliche Überprüfung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards», des gleichnamigen Reglements der LLB AG sowie des Gruppenreglements «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung, vom Leiter Group Internal Audit und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» zuhanden des Verwaltungsrates;
- jährliche Überprüfung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung, des Leiters Group Internal Audit sowie der höheren Führungskräfte des Risikomanagements und der Compliance gemäss dem Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und dem gleichnamigen Reglement der LLB AG zuhanden des Verwaltungsrates – dies nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;
- jährliche Kenntnisnahme der Entschädigungen aller anderen vom Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und vom gleichnamigen Reglement der LLB AG erfassten Mitarbeitenden.

Der Gesamtverwaltungsratsrat 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 2018

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2018 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 888. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen beliefen sich auf Tausend CHF 114. Die fixe Vergütung erfolgte in bar (Tausend CHF 731) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (Tausend CHF 157). Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates um Tausend CHF 59 beziehungsweise 5.6 Prozent ab. Grund für den höheren Vergütungsaufwand 2017 ist insbesondere, dass der Verwaltungsrat ab der Generalversammlung 2018 ein Mitglied weniger (neu sechs gegenüber vorher sieben) umfasste.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2018 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 3'236 und eine variable Vergütung in Höhe von Tausend CHF 2'666. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und die übrigen Sozialleistungen betrugen Tausend CHF 1'091. 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 2018 (CHF 64.55). Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung betrug die variable Vergütung im Durchschnitt rund 82.4 Prozent der fixen Entschädigung beziehungsweise 38.1 Prozent der Gesamtentschädigung.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Gruppenleitung ist 2018 um Tausend CHF 1'208 beziehungsweise 20.9 Prozent gestiegen. Diese Zunahme resultiert vor allem aus der höheren variablen Vergütung. Der MAPI betrug plus 31.9 Prozent (Vorjahr: plus 4.1 %). Dieser resultiert aus dem Total Shareholder Return der LLB (34.3 %) im Vergleich zum Total Shareholder Return der Peer Group (2.4 %) und entspricht einem Zielerreichungsgrad von 179.7 Prozent (Vorjahr: 110.4 %).

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2018 sind periodengerecht abgegrenzt. Die variablen Vergütungen wurden der Erfolgsrechnung 2018 belastet. Die Auszahlung des Baranteils (STI) an die Mitglieder der Gruppenleitung erfolgt im ersten Quartal 2019. 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 <sup>°</sup>		Honorar variabel		Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen		Aktienbasierte Vergütungen		Anwartschaften		Total	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
<b>Mitglieder des Verwaltungsrates</b>												
Georg Wohlwend, Präsident ab 13.05.2017 <sup>**</sup>	300	190	0	0	80	50	0	0	40	25	420	265
Hans-Werner Gassner, Präsident bis 12.05.2017		125		0		39		0		15		179
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	105	67	0	0	9	5	0	0	26	20	140	92
Markus Foser, Vizepräsident bis 09.05.2018	42	119	0	0	7	12	0	0	11	30	60	161
Markus Büchel, Mitglied bis 09.05.2018	23	64	0	0	0	0	0	0	7	20	30	84
Patrizia Holenstein, Mitglied	70	68	0	0	7	6	0	0	20	20	97	94
Urs Leinhäuser, Mitglied <sup>***</sup>	79	74	0	0	0	0	0	0	20	20	99	94
Roland Oehri, Mitglied bis 09.05.2018	22	65	0	0	4	7	0	0	7	20	33	92
Richard Senti, Mitglied ab 10.05.2018	49		0		4		0		13		66	
Thomas Russenberger, Mitglied ab 10.05.2018	41		0		3		0		13		57	
<b>Total</b>	<b>731</b>	<b>772</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>157</b>	<b>170</b>	<b>1'002</b>	<b>1'061</b>
<b>Mitglieder der Geschäftsleitung<sup>****</sup></b>												
Roland Matt, Vorsitzender	737	637	218	175	206	196	0	0	218	175	1'379	1'183
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung <sup>*****</sup>	2'499	2'418	1'115	667	885	850	0	0	1'115	667	5'614	4'602
<b>Total</b>	<b>3'236</b>	<b>3'055</b>	<b>1'333</b>	<b>842</b>	<b>1'091</b>	<b>1'046</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1'333</b>	<b>842</b>	<b>6'993</b>	<b>5'785</b>

<sup>°</sup> Fixe Entschädigung und Sitzungsgelder.

<sup>\*\*</sup> Der Präsident erhält für sein 70-Prozent-Pensum eine fixe Entschädigung. Er erhält keine Sitzungsgelder.

<sup>\*\*\*</sup> Die Vergütung wurde der Adulco GmbH ausbezahlt.

<sup>\*\*\*\*</sup> Die Geschäftsleitung besteht aus sechs Mitgliedern.

<sup>\*\*\*\*\*</sup> Group COO Kurt Mäder hat sich Anfang Mai 2018 entschieden, die LLB-Gruppe zu verlassen und sich beruflich neu zu orientieren. Seine Vergütungen sind im Total enthalten. Group CEO Roland Matt und stv. Group CEO Urs Müller übernehmen die Leitung der Division Group COO ab seinem Ausscheiden per Mitte Mai 2018 ad interim.

## Aktienbesitz von nahestehenden Personen

	Anzahl Aktien	
	31.12.2018	31.12.2017
<b>Mitglieder des Verwaltungsrates</b>		
Georg Wohlwend, Präsident ab 13.05.2017	640	500
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	566	235
Markus Foser, Vizepräsident bis 09.05.2018		835
Markus Büchel, Mitglied bis 09.05.2018		568
Patrizia Holenstein, Mitglied	867	358
Urs Leinhäuser, Mitglied	581	250
Roland Oehri, Mitglied bis 09.05.2018		950
Richard Senti, Mitglied ab 10.05.2018	0	
Thomas Russenberger, Mitglied ab 10.05.2018	0	
<b>Total</b>	<b>2'654</b>	<b>3'696</b>
<b>Mitglieder der Geschäftsleitung</b>		
Roland Matt, Vorsitzender	16'392	13'458
Urs Müller, Stellvertreter des Vorsitzenden	19'074	14'746
Gabriel Brenna	19'921	7'683
Natalie Epp	1'193	50
Kurt Mäder, Mitglied bis 11.05.2018*		8'479
Christoph Reich	9'851	6'513
<b>Total</b>	<b>66'431</b>	<b>50'929</b>
<b>Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen</b>		
Nahestehende Personen	4'550	100
<b>Total</b>	<b>4'550</b>	<b>100</b>

\* Group COO Kurt Mäder hat sich Anfang Mai 2018 entschieden, die LLB-Gruppe zu verlassen und sich beruflich neu zu orientieren. Group CEO Roland Matt und stv. Group CEO Urs Müller übernahmen die Leitung der Division Group COO ab seinem Ausscheiden per Mitte Mai 2018 ad interim.

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	
	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017
<b>Mitglieder des Verwaltungsrates</b>						
Georg Wohlwend, Präsident ab 13.05.2017	0	0	0	0	0	0
Gabriela Nagel-Jungo, Vizepräsidentin	400	400	0	0	400	400
Markus Foser, Vizepräsident bis 09.05.2018		300		700		1'000
Markus Büchel, Mitglied bis 09.05.2018		1'285		0		1'285
Patrizia Holenstein, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Urs Leinhäuser, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Roland Oehri, Mitglied bis 09.05.2018		0		0		0
Thomas Russenberger, Mitglied ab 10.05.2018	0		0		0	
Richard Senti, Mitglied ab 10.05.2018	576		0		576	
Nahestehende Personen	0	553	0	350	0	903
<b>Total</b>	<b>976</b>	<b>2'539</b>	<b>0</b>	<b>1'050</b>	<b>976</b>	<b>3'589</b>
<b>Mitglieder der Geschäftsleitung</b>						
Roland Matt, Vorsitzender	1'000	1'005	0	0	1'000	1'005
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung*	2'810	2'810	0	0	2'810	2'810
Nahestehende Personen**	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3'810</b>	<b>3'815</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3'810</b>	<b>3'815</b>

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

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

Die Laufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2018 zwischen 3 und 51 Monaten (Vorjahr: zwischen 1 und 95 Monaten) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 0.95 bis 1.65 Prozent p. a. (Vorjahr: 1.10 bis 1.65%). Hypotheken zu marktüblichen Konditionen mit variablem Zinssatz sind nicht ausgegeben (Vorjahr: Laufzeit zwischen 2 und 23 Monaten).

Die Laufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder der Geschäftsleitung betragen per 31. Dezember 2018 zwischen 1 und 78 Monaten (Vorjahr: zwischen 10 und 90 Monaten) bei Zinssätzen von 0.4 bis 1.88 Prozent p. a. (Vorjahr: 0.4 bis 1.88%).

2018 wurde ein auslaufendes Darlehen zu gleichen Konditionen verlängert. Der Fair Value der Deckungen für das neu gewährte Darlehen beträgt Tausend CHF 1'352.

Von den Hypotheken an die Mitglieder der Geschäftsleitung entfallen Tausend CHF 1'000 (Vorjahr: Tausend CHF 1'000) auf den begünstigten Zinssatz für Personal. Der Rest unterliegt dem marktüblichen Kundenzinssatz. Sonstige Kredite an die Geschäftsleitung betragen Tausend CHF 200 (Vorjahr: Tausend CHF 246).

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

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

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

# Angaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Nachhaltigkeit bedeutet für die LLB-Gruppe, für unsere Kunden, Aktionäre, Mitarbeitenden und weitere Anspruchsgruppen einen langfristigen Mehrwert zu schaffen. Damit verpflichten wir uns zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Leistungen berücksichtigt. Nachhaltigkeitsthemen nehmen in unserer jährlich erscheinenden Geschäftsberichterstattung einen wichtigen Platz ein.

Um unseren Anspruchsgruppen bestmögliche Transparenz zu bieten, haben wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den Standards der «Global Reporting Initiative» (GRI) aufgebaut. Diese bieten Unternehmen einen systematischen Rahmen für transparente und vergleichbare Kommunikation zur unternehmerischen Verantwortung. Die Berichterstattung nach den GRI Standards ist das weltweit am meisten verwendete und umfangreichste Standardverfahren zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Der Bericht wurde dem GRI Materiality Disclosure Service unterzogen und hat diesen erfolgreich bestanden. Damit wird die LLB den aktuellen gesetzlichen Anforderungen gerecht: Durch die Änderungen des Liechtensteinischen Personen- und Gesellschaftsrechts sind kapitalmarktorientierte Unternehmen sowie grosse Kreditinstitute und Versicherungen mit mehr als 500 Mitarbeitenden seit 2017 verpflichtet, in ihrem Geschäftsbericht über «Corporate Social Responsibility» (CSR) zu informieren.

Der Geschäftsbericht 2018 bezieht alle Gesellschaften mit 100-prozentiger Konzernbeteiligung (siehe «Konsolidierungskreis», Seite 191) sowie die Bank Linth LLB AG ein, soweit nichts anderes explizit vermerkt ist.

Die systematische Ermittlung der für die LLB-Gruppe und ihre Anspruchsgruppen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist auf Seite 111 festgehalten. Die Gliederung der wesentlichen Themen erfolgt nach den Themengruppen Marktleistung und Compliance, Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt sowie Mitarbeitende. Alle wesentlichen Themen sind, soweit es die Datenlage erlaubt, im vorliegenden Bericht berücksichtigt. Nachträgliche Korrekturen an Vorjahreszahlen werden jeweils an der entsprechenden Stelle im Bericht erläutert.

Die wesentlichen Themen sind für die gesamte LLB-Gruppe sowie für speziell am Erfolg des Unternehmens interessierte Anspruchsgruppen – wie Aktionäre und Mitarbeitende – relevant. Sie beeinflussen die Geschäftsrisiken und -chancen und beeinflussen somit den Geschäftserfolg. Die Wesentlichkeit der Themen für unsere Anspruchsgruppen hängt von deren Position in der Wertschöpfungskette ab. Themen, die im Zusammenhang mit Marktleistung und Compliance stehen, sind vor allem für unsere Kunden relevant. Für die Aufsichtsbehörden sind vor allem die Themen wesentlich, die mit regulatorischen Vorgaben zusammenhängen. Themen mit Bezug zur unternehmerischen Verantwortung für die Gesellschaft und Umwelt sind für unsere Nachbarn, das Land Liechtenstein sowie Umwelt- und Sozialorganisationen relevant. Themen aus dem Bereich Mitarbeitende sind insbesondere für diese und für unsere Kunden wesentlich, denn die Kompetenz und die Motivation der Menschen in der LLB-Gruppe bestimmen massgeblich die Qualität der Dienstleistungen. Weitere Informationen zu den wesentlichen Themen sind in den Managementansätzen zu finden: [gb2018.llb.li/gri-content-index](https://gb2018.llb.li/gri-content-index).

# GRI-Inhaltsindex



## Universelle Standards

GRI Standard	Seite/Information
<b>GRI 101: 2016 – Grundlagen</b>	
<b>GRI 102: 2016 – Allgemeine Angaben</b>	
<b>Organisationsprofil</b>	
102-1	Liechtensteinische Landesbank AG
102-2	9
102-3	Vaduz, Liechtenstein
102-4	29
102-5	43
102-6	29
102-7	Umschlag, 64
102-8	69
102-9	61
102-10	Akquisition der Semper Constantia sowie der LB(Swiss) Investment AG
102-11	MA S. 3
102-12	46
102-13	51
<b>Strategie</b>	
102-14	5
<b>Ethik und Integrität</b>	
102-16	12
<b>Unternehmensführung</b>	
102-18	70-71
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>	
102-40	56
102-41	keine
102-42	56
102-43	52, 56
102-44	52
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>	
102-45	110
102-46	110
102-47	57
102-48	110
102-49	110
102-50	Kalenderjahr 2018
102-51	März 2018
102-52	jährlich
102-53	doris.quaderer@llb.li
102-54	110
102-55	111
102-56	keine

## Themenspezifische Standards

GRI Standard	Seite/Information	Auslassung
<b>GRI 200 – Wirtschaft</b>		
<b>GRI 201: 2016 – Wirtschaftliche Leistung</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 5	
201-1	58	
201-3	69	
201-4	58	
<b>GRI 202: 2016 – Marktpräsenz</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 9	
202-2	65	
<b>GRI 203: 2016 – Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 9	
203-2	64	
<b>GRI 204: 2016 – Beschaffungspraktiken</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 10	
204-1	61	
<b>GRI 205: 2016 – Korruptionsbekämpfung</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 6	
205-1	MA S. 6	
205-2	MA S. 6	
205-3	keine Vorfälle	
<b>Nachhaltige Produkte</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 5	
FS7	24, 58	
FS8	58	
<b>GRI 300 – Umwelt</b>		
<b>GRI 302: 2016 – Energie</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 11	
302-1	63	
302-4	61	
<b>GRI 305: 2016 – Emissionen</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 11	
305-1	63	
305-2	63	
305-5	61	

GRI Standard	Seite/Information	Auslassung
<b>GRI 400 – Soziales</b>		
<b>GRI 401: 2016 – Beschäftigung</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 14	
401-1	69	
<b>GRI 402: 2016 – Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 15	
402-1	65	nicht verfügbar
<b>GRI 403: 2016 – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 15	
403-1	69	
403-2	66, 69	
<b>GRI 404: 2016 – Aus- und Weiterbildung</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 16	
404-1	68	nicht verfügbar
404-2	68	
404-3	68	
<b>GRI 405: 2016 – Vielfalt und Chancengleichheit</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 17	
405-1	67	
405-2	65	nicht verfügbar
<b>GRI 413: 2016 – Lokale Gemeinschaften</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 13	
413-1	59-60	
FS13	24	
<b>GRI 417: 2016 – Marketing und Kennzeichnung</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 13	
417-1	48-49	
417-3	keine Verstösse	
FS16	30	
<b>GRI 418: 2016 – Schutz der Kundendaten</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 7	
418-1	47	
<b>GRI 419: 2016 – Sozioökonomische Compliance</b>		
GRI 103: 2016	Managementansatz	
103-1/103-2/103-3	MA S. 7	
419-1	keine Bussen	

Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich die Seitenzahlen im Index auf diesen Bericht. In einigen Fällen sind Angaben in unserem Online-Dokument zu Managementansätzen zur Nachhaltigkeit wiedergegeben, das in unserem Online-Geschäftsbericht unter gb2018.llb.li/gri-content-index publiziert ist. In diesem Fall sind die entsprechenden Seitenangaben mit MA gekennzeichnet. Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI Services Team, ob der GRI-Inhaltsindex klar dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 102-40 bis 102-49 mit den entsprechenden Berichtsteilen übereinstimmen. Diese Seite beinhaltet unter anderem Informationen zur Angabe 102-47 der GRI-Standards (Version 2016).