

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütungsgrundsätze	Seite 41
Verantwortlichkeit für die Vergütung	Seite 42
Bestimmungen zu Vergütungen in den Statuten	Seite 44
Vergütung des Verwaltungsrats	Seite 45
Vergütung der Geschäftsleitung	Seite 48
Beteiligung an der Gesellschaft	Seite 52
Bericht der Revisionsstelle	Seite 54

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht informiert über die Grundsätze und die Verantwortlichkeiten für die Vergütungen der VZ Gruppe. Zudem werden die einzelnen Komponenten der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung detailliert beschrieben. Die Tabellen zu den Vergütungen wurden von der Revisionsstelle geprüft.

Rechtliche Vorgaben und Best Practice

Die VZ Gruppe hat die Grundsätze ihrer Vergütungen in ihren Statuten detailliert geregelt und publiziert (www.vzch.com/statuten). Alle Informationen im Vergütungsbericht stützen sich auf die Statuten und Reglemente der VZ Gruppe und auf die gesetzlichen Vorgaben. Gleichzeitig folgen sie den Empfehlungen zur «Richtlinie Corporate Governance» der SIX Exchange Regulation und dem «Swiss Code of Best Practice» von Economiesuisse. Die rechtlichen Vorgaben halten insbesondere fest, dass Abgangsschädigungen, Vergütungen im Voraus oder Provisionen für die Übernahme von Unternehmen unzulässig sind. Die VZ Gruppe leistet keine Vergütungen, die in diese Kategorien fallen.

Das FINMA-Rundschreiben 2010/1 «Vergütungssysteme» gilt für Banken, Wertpapierhäuser, Finanzgruppen und -Konglomerate, die mindestens CHF 10 Milliarden Eigenmittel halten müssen, sowie für Versicherer, die mindestens CHF 15 Milliarden Eigenmittel brauchen. Die VZ Gruppe zählt nicht zu diesem Kreis.

Lohnleichheit

Seit 1. Juli 2020 ist das revidierte Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (GLG) in Kraft. Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden mussten bis Mitte 2021 analysieren, ob sie Männern und Frauen gleich viel zahlen. Ihre Analyse mussten sie von einer unabhängigen Stelle prüfen lassen und die Mitarbeitenden und Aktionäre bis Mitte 2023 über die Ergebnisse informieren.

Unter das GLG fallen die VZ VermögensZentrum AG, die VZ Depotbank AG und die VZ Corporate Services AG, die je über 100 Personen beschäftigen. 2020 liess die Geschäftsleitung der VZ Gruppe nicht nur die Löhne dieser Gesellschaften analysieren, sondern die der gesamten Gruppe. Die Analyse mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes (Logib) ergab keine wesentlichen, unerklärbaren Lohnunterschiede. PwC hat überprüft, ob die Lohnleichheitsanalyse der VZ VermögensZentrum AG, der VZ Depotbank AG und der VZ Corporate Services AG formell korrekt durchgeführt wurde und bestätigt, dass sie «nicht auf Sachverhalte gestossen (sei), aus denen sie schliessen müsste, dass die Analysen nicht in allen Belangen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.» Die Bestätigung von PwC ist im Geschäftsbericht 2020 enthalten.

2021, 2022 und 2023 liess die Geschäftsleitung die Löhne der VZ Gruppe erneut mit der gleichen Methodik und demselben Tool analysieren. Auch diese Analysen zeigten keine wesentlichen, unerklärbaren Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Diese zusätzlichen Analysen wurden nicht von PwC überprüft, weil eine externe Überprüfung nur einmal verlangt ist.

Änderungen im Berichtsjahr

Das Vergütungssystem der VZ Gruppe ist unverändert. Der Vergütungsausschuss erachtet es weiterhin als adäquat, weil es die Strategie der VZ Gruppe unterstützt und eine Unternehmenskultur fördert, die zum langfristigen Erfolg beiträgt.

Vergütungsgrundsätze

Vergütungspolitik und Ziele

Damit die VZ Gruppe langfristig erfolgreich bleiben kann, muss sie qualifizierte und loyale Mitarbeitende gewinnen, entwickeln und halten. An diesem Ziel orientiert sich auch ihr Vergütungssystem. Vergütungen sind so ausgestaltet, dass sie die Strategie des VZ unterstützen und eine Unternehmenskultur fördern, die zum langfristigen Erfolg beiträgt. Bei allem, was Mitarbeitende tun, steht die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden im Zentrum. Darum werden alle Mitarbeitenden daran gemessen, was sie direkt und indirekt zur Kundenzufriedenheit beitragen. Neben der finanziellen Vergütung sind auch nicht-monetäre Aspekte wichtig. Dazu zählen zum Beispiel ein offenes Arbeitsklima, ein ehrlicher Umgang miteinander und die Anerkennung individueller Leistungen.

Die Vergütung des VZ stützt sich auf die folgenden vier Grundsätze:

Objektiv und fair	Objektivität ist die Basis eines fairen Vergütungssystems und stellt sicher, dass niemand diskriminiert wird. Darum stehen objektive Kriterien bei der Festlegung von Vergütungen im Vordergrund.
Leistungsorientiert	Im VZ spiegelt die Vergütung in erster Linie die Leistung und die Funktion einer Person (Kompetenzen und Verantwortung). Neben der individuellen Leistung wird die Arbeit im Team und über Abteilungen hinweg gefördert und anerkannt. In bestimmten Funktionen sind auch Erfahrung oder spezifisches Know-how wichtige Komponenten. Neben der fixen Entschädigung können Vergütungen variable Komponenten enthalten – vor allem dort, wo die individuelle Leistung messbar ist und direkt zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.
Wettbewerbsfähig	Nur mit einem wettbewerbsfähigen Vergütungssystem kann die VZ Gruppe genug Personal rekrutieren und halten. Darum orientiert sie sich an den Vergütungsmodellen von Unternehmen, die mit ihr um Talente konkurrieren.
Langfristig	Die Unternehmenskultur der VZ Gruppe ist auf langfristigen Erfolg ausgerichtet. Das zeigt sich bei den Dienstleistungen, Prozessen und Strukturen und besonders bei der Entwicklung der Mitarbeitenden. Auch das Vergütungssystem soll die langfristige und nachhaltige Entwicklung der VZ Gruppe unterstützen. Darum sind vor allem die variablen Komponenten so ausgelegt, dass keine Konflikte zu den Interessen des Unternehmens entstehen. Zum Beispiel darf die Vergütung keine Anreize schaffen, unverhältnismässige Risiken einzugehen. Kadermitarbeitende beziehen einen Teil ihrer variablen Vergütung in Form von gesperrten VZ-Aktien. Das bringt ihre Interessen in Einklang mit denen des VZ und verstärkt ihr langfristiges Engagement.

Verantwortlichkeit für die Vergütung

Grundlagen	CEO	VA ¹	VR	GV
Grundsätze		V	G	
Vergütungsbericht		V	G	
Vergütung VR und GL	CEO	VA ¹	VR	GV
Maximale Vergütung VR		V	P	G
Maximale fixe Vergütung GL		V	P	G
Variable Vergütung GL		V	P	G
Individuelle Vergütung VR		V	G	
Individuelle Vergütung CEO		V	G	
Individuelle Vergütung übrige GL	V	P	G	

V = Vorschlag
P = Prüfung
G = Genehmigung

1 Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Entwicklung und Überwachung des Vergütungssystems der VZ Gruppe. Er prüft die Grundsätze der Vergütung, legt sie dem Gesamtverwaltungsrat zur Genehmigung vor und kontrolliert ihre Umsetzung. Zudem überprüft er regelmässig die Entlohnungsstruktur und das Beteiligungsprogramm und schlägt dem Verwaltungsrat Anpassungen vor.

Der Ausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der VZ Gruppe und bereitet den Vergütungsbericht vor. Schliesslich prüft er regelmässig, ob die gesetzlichen Vorschriften und die Vorgaben der Generalversammlung zur Vergütung erfüllt sind.

Im Zusammenhang mit der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung hat der Vergütungsausschuss die folgenden Aufgaben:

- Er schlägt dem Verwaltungsrat die maximale Vergütung des Verwaltungsrats sowie die maximale fixe und variable Vergütung der Geschäftsleitung vor, die der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt werden.
- Er überprüft die individuellen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und schlägt sie dem Verwaltungsrat vor.
- Er überprüft die Vergütung des CEO und unterbreitet sie dem Verwaltungsrat zur Genehmigung.
- Er überprüft die individuellen Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung, die der CEO vorschlägt, und unterbreitet sie dem Verwaltungsrat zur Genehmigung.

Zusätzlich legt der Ausschuss die Kriterien für die Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für den Verwaltungsrat fest und bereitet die Auswahl nach diesen Kriterien vor. Er ist auch zuständig für die Auswahl und Beurteilung von Kandidatinnen und Kandidaten für die Geschäftsleitung der VZ Gruppe und für die Nachfolgeplanung dieses Gremiums.

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die nicht operativ für die VZ Gruppe tätig sind und von der Generalversammlung einzeln für ein Jahr gewählt werden. Bis zur Generalversammlung am 12. April 2023 waren Fred Kindle und Roland Ledergerber Mitglieder des Vergütungsausschusses. Die Generalversammlung hat Roland Ledergerber wiedergewählt und Matthias Reinhart und Roland Iff als zusätzliche Mitglieder gewählt.

Der Ausschuss tritt zusammen, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. 2023 fanden wie im Vorjahr zwei Sitzungen statt, an denen alle gewählten Mitglieder teilnahmen. Details zur Anwesenheit der Verwaltungsräte finden sich im Kapitel «Corporate Governance» auf Seite 28. Wenn es die anstehenden Geschäfte erfordern, kann der Vorsitzende des Ausschusses weitere Personen einladen, die an der Sitzung beratend teilnehmen, aber kein Stimmrecht haben.

Die Generalversammlung vom 12. April 2023 hat die Mitgliederzahl von zwei auf drei erhöht. Seither ist der Ausschuss beschlussfähig, wenn zwei Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Stimmen gefasst; bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende des Ausschusses. Wie im Vorjahr wurden in der Berichtsperiode keine externen Berater beigezogen, um die Entschädigungen festzusetzen.

Verwaltungsrat

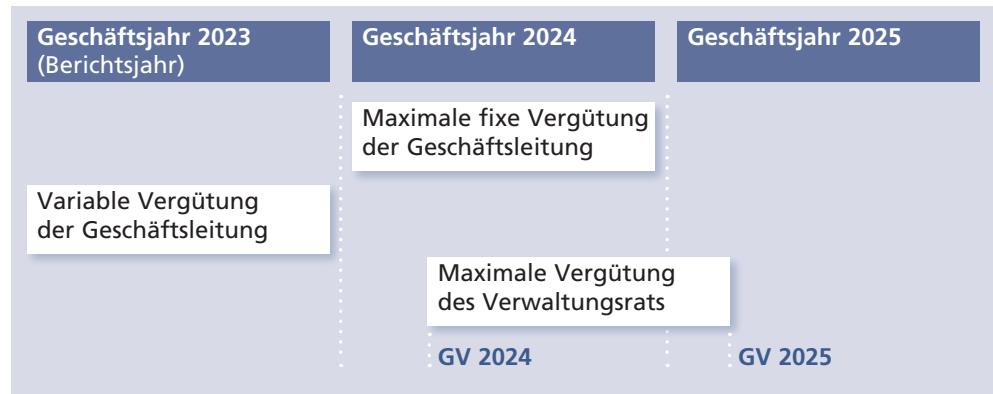
Der Verwaltungsrat trägt die Verantwortung für die Aufgaben und Kompetenzen, die er dem Vergütungsausschuss überträgt. Er genehmigt die Vergütungsgrundsätze und den Vergütungsbericht, prüft die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung und legt die maximale Vergütung des Verwaltungsrats, die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung und die variable Vergütung der Geschäftsleitung der Generalversammlung zur Genehmigung vor. Zudem genehmigt er die individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, des CEOs und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung.

Generalversammlung

Die Generalversammlung genehmigt die Höhe der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung in einer bindenden Abstimmung. Gemäss den Statuten der VZ Holding entscheidet die Generalversammlung über die folgenden drei Anträge:

- Maximale Vergütung des Verwaltungsrats bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung
- Maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr
- Variable Vergütung der Geschäftsleitung für das vergangene Geschäftsjahr

Die Generalversammlung vom 8. April 2024 wird die folgenden drei Anträge behandeln:



Damit können die Aktionärinnen und Aktionäre in Kenntnis der Jahresergebnisse retrospektiv über die variable Vergütung der Geschäftsleitung und prospektiv über die maximale Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung abstimmen. Diese Methode sorgt für hohe Transparenz.

Lehnen die Aktionärinnen und Aktionäre einen dieser Anträge ab, kann der Verwaltungsrat an der gleichen Generalversammlung neue Anträge stellen. Wenn sie ebenfalls abgelehnt werden, kann er im Rahmen der gesetzlichen und statutarischen Vorgaben eine neue Generalversammlung einberufen.

Bestimmungen zu Vergütungen in den Statuten

Die Statuten enthalten die folgenden Bestimmungen zur Vergütung:

Zusatzbetrag für neue Mitglieder der Geschäftsleitung

Reicht die genehmigte Gesamtvergütung der Geschäftsleitung nicht aus, weil nach der Generalversammlung zusätzliche Mitglieder ernannt werden, kann der genehmigte Betrag um maximal 30 Prozent erhöht werden.

Erfolgsabhängige Vergütung (Bonus)

Die erfolgsabhängige Vergütung richtet sich nach qualitativen und quantitativen Zielvorgaben des Verwaltungsrats. Der Bonus kann in bar ausbezahlt oder als Beteiligungspapier, Wandel- oder Optionsrechte zugeteilt werden. In den Statuten ist festgehalten, dass der Bonus eines Geschäftsleitungsmitglieds höchstens 150 Prozent seiner fixen Vergütung betragen soll. Der Verwaltungsrat hat den Bonusplan entsprechend ausgestaltet: Aktuell beträgt der Bonus je nach Geschäftsleitungsstufe höchstens 63, 80 oder 100 Prozent des fixen Basissalärs.

Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten

Die Statuten halten fest, dass die VZ Gruppe Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung Beteiligungspapiere, Wandel- oder Optionsrechte zuteilen kann. Der Wert solcher Papiere wird bei der Zuteilung nach allgemein anerkannten Bewertungsmethoden ermittelt. Der Verwaltungsrat kann eine Sperrfrist für das Halten dieser Papiere oder Rechte festlegen. Er bestimmt auch, wann, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen Sperrfristen wegfallen. Die Ausgestaltung des Kaderbeteiligungsplans ist

im Abschnitt «Aktienbasierte Vergütung» auf der Seite 91 und im Anhang zur Konzernrechnung im Abschnitt «Kaderbeteiligungsplan» auf den Seiten 148 bis 150 beschrieben.

Bezugsrechte und Optionen, die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung als VZ-Aktionäre erhalten, weil das Aktienkapital erhöht oder herabgesetzt wird, gelten nicht als Vergütung.

Darlehen und Kredite Die Bedingungen für Darlehen und Kredite der VZ Gruppe sind dieselben für alle Mitarbeitenden und für Mitglieder des Verwaltungsrats. Das Gesamtvolumen solcher Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung ist auf CHF 100 Mio. begrenzt, das Volumen pro Person auf CHF 20 Mio. Die Anforderungen an die Kreditfähigkeit und Kreditwürdigkeit sind dieselben wie für Aussenstehende.

Vorsorgeleistungen Für die berufliche Vorsorge der Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats hat sich die VZ Gruppe zwei Sammelstiftungen angeschlossen. Die obligatorischen und überobligatorischen Leistungen sind in den Vorsorgeplänen und Reglementen der Basis- und der Zusatzvorsorge definiert. Führen die Mitglieder des Verwaltungsrats ihre Tätigkeit im Nebenamt aus, so können sie sich freiwillig versichern lassen. In einem solchen Fall zahlt die VZ Gruppe die reglementarischen Beiträge. Ist ein Mitglied der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats nicht über die Vorsorge der VZ Gruppe versichert, so darf der Ersatz der Beiträge höchstens 40 Prozent der jährlichen Vergütung der betroffenen Person ausmachen.

Vergütung des Verwaltungsrats

Festsetzungsverfahren

Der Vergütungsausschuss überprüft die Vergütung des Verwaltungsrats in der Regel alle zwei Jahre. Dabei orientiert er sich an vergleichbaren kotierten Unternehmen und dem tatsächlichen Aufwand der Verwaltungsratsmitglieder. Gestützt auf den Vorschlag des Ausschusses legt der Verwaltungsrat die Vergütung seiner Mitglieder fest und unterbreitet die maximale Vergütung des gesamten Verwaltungsrats der Generalversammlung zur Genehmigung.

Vergütungskomponenten

Die Verwaltungsräte sollen ihre Aufsicht unabhängig ausüben können. Darum erhält jedes Verwaltungsratsmitglied eine fixe Basisentschädigung. Für zusätzliche Aufgaben wie das Präsidium oder die Leitung eines Ausschusses wird ein zusätzlicher, fixer Betrag festgelegt. Diese Vergütung ist an keine Erfolgs- oder Leistungsziele gebunden. Für alle Verwaltungsratsmitglieder gilt dieselbe Regelung.

Fixes Honorar

Das fixe Honorar wird zu 100 Prozent in VZ-Aktien abgegolten, die drei Jahre lang gesperrt sind. Der Zuteilungspreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der VZ-Aktien, die in den Kalenderwochen 2, 3 und 4 des Jahres gehandelt werden, in dem das Honorar ausbezahlt wird. Der Zuteilungspreis der Vergütung für die Amtsperiode 2023/24 beträgt CHF 97.35.

Funktion	Vergütung pro Amtsperiode ¹	Zahlungsform
Verwaltungsratspräsident ²	CHF 180'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied des Verwaltungsrats	CHF 60'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Vorsitzender Risk, Sustainability und Audit Committee	zusätzl. CHF 20'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied Risk, Sustainability und Audit Committee	zusätzl. CHF 10'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Vorsitzender Vergütungsausschuss	zusätzl. CHF 10'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied Vergütungsausschuss	zusätzl. CHF 5'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt

¹ Zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge.

² Der Verwaltungsratspräsident erhält keine zusätzlichen Vergütungen als Vorsitzender oder Mitglied eines Ausschusses.

Informationen zu den Funktionen aller Verwaltungsratsmitglieder finden sich im Abschnitt Corporate Governance auf den Seiten 22 und 23 aufgeführt.

Variables Honorar

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten kein variables Honorar.

Übriges Honorar

Unter «übriges Honorar» werden Lohnbestandteile wie Abonnemente des öffentlichen Verkehrs und Privatanteile an Geschäftsfahrzeugen ausgewiesen.

Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen

Die ausgewiesenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen umfassen Aufwendungen für die berufliche Vorsorge, für AHV, IV, EO und FAK (inkl. Verwaltungskosten).

Darlehen und Kredite

Am 31. Dezember 2023 waren keine Darlehen an aktuelle Mitglieder des Verwaltungsrats ausstehend (31.12.2022: CHF 18,5 Mio., entfallen auf einen Lombardkredit an Fred Kindle).

Zusätzliche Honorare und Vergütungen

2023 zahlte die VZ Gruppe der Blum & Grob Rechtsanwälte AG Anwaltshonorare von TCHF 14 aus (2022: TCHF 9). Blum & Grob wird vertreten durch Dr. Albrecht Langhart, Verwaltungsratsmitglied der VZ Gruppe. Diese Dienstleistungen werden zu marktüblichen Konditionen verrechnet. Die VZ Gruppe bezieht weitere Sach- und Dienstleistungen von Unternehmen, die Mitgliedern des Verwaltungsrats nahe stehen. Der Umfang dieser Leistungen beeinträchtigt die Unabhängigkeit der Verwaltungsräte nicht. Weitere Informationen dazu finden sich im Anhang zur Konzernrechnung (Seiten 146 und 147, Abschnitt «Angaben über Beziehungen zu nahe stehenden Unternehmen und Personen»).

Ehemalige Mitglieder

Die VZ Gruppe entschädigt keine ehemaligen Verwaltungsratsmitglieder.

Vergütung des Verwaltungsrats im Berichtsjahr 2023

Die ausgewiesene Vergütung des Verwaltungsrats besteht aus dem abgegrenzten Anteil der Vergütung der Amtsperiode 2023/24 (13. April 2023 bis Ende 2023) und dem bereits ausbezahlten Anteil der Amtsperiode 2022/23 (1. Januar bis 12. April 2023).

Name ¹	Vorname	Fixes Honorar ²		Variables Honorar		Übriges Honorar		Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen		Total	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
CHF '000											
Reinhart	Matthias	128	–	–	–	19	–	10	–	157	–
Kindle	Fred	32	106	–	–	–	–	2	7	34	113
Iff	Roland	84	76	–	–	–	–	11	10	95	86
Langhart	Albrecht, Dr.	70	66	–	–	–	–	5	5	75	71
Ledergerber	Roland	68	61	–	–	–	–	4	4	72	65
de Perregaux	Olivier	70	66	–	–	–	–	5	5	75	71
Total Verwaltungsrat		452	375	–	–	19	–	37	31	508	406

1 Funktionen Amtsperiode 2023/2024: Matthias Reinhart: Präsident, Mitglied Vergütungsausschuss, Roland Iff: Vizepräsident, Leiter Risk & Audit Committee, Mitglied Vergütungsausschuss, Dr. Albrecht Langhart: Mitglied Risk & Audit Committee, Roland Ledergerber: Leiter Vergütungsausschuss, Olivier de Perregaux: Mitglied Risk & Audit Committee.

Funktionen Amtsperiode 2022/2023: Fred Kindle: Präsident, Leiter Vergütungsausschuss, Roland Iff: Vizepräsident, Leiter Risk & Audit Committee, Dr. Albrecht Langhart: Mitglied Risk & Audit Committee, Roland Ledergerber: Mitglied Vergütungsausschuss, Olivier de Perregaux: Mitglied Risk & Audit Committee

2 Die Entschädigung erfolgt in Aktien.

Vergütung des Verwaltungsrats: Antrag an die Generalversammlung 2024

Für die Amtsperiode 2023/24 (13. April 2023 bis 8. April 2024) hat die Generalversammlung die maximale Vergütung in der Höhe von TCHF 570 (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen) genehmigt.

CHF '000

	Amtsperiode 2023/2024:			Amtsperiode 2024/2025:
	Von GV am 12.4.2023 genehmigt	Vergütung im April 2024 ¹	Differenz	Antrag an GV vom 8.4.2024
Fixes Honorar	525	494	31	675
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	45	41	4	55
Total	570	535	35	730

1 Der Verwaltungsrat hat die effektiv auszuzahlende Vergütung für die Amtsperiode 2023/2024 am 27. Februar 2024 verabschiedet. Die Auszahlung erfolgt nach der Generalversammlung im April 2024.

Für die Amtsperiode 2024/25 schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 8. April 2024 eine maximale Vergütung des Verwaltungsrats von TCHF 730 vor (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen).

Der Verwaltungsrat schlägt vor, Nadia Tarolli Schmidt und Henriette Wendt am 8. April 2024 neu in den Verwaltungsrat zu wählen. Die Wahl dieser beiden zusätzlichen VR-Mitglieder ist im Antrag an die Generalversammlung berücksichtigt, darum ist das Total der Vergütung höher als im Vorjahr.

Vergütung der Geschäftsleitung

Festsetzungsverfahren

Der CEO schlägt dem Vergütungsausschuss jedes Jahr für jedes Geschäftsleitungsmitglied die fixe Entschädigung für das laufende und die variable Entschädigung für das abgelaufene Geschäftsjahr vor. Der Ausschuss prüft diese Vorschläge und gibt dem Verwaltungsrat Empfehlungen ab. Er schlägt die fixe Entschädigung des CEO für das laufende und die variable Entschädigung für das abgelaufene Geschäftsjahr vor. Der CEO nimmt an der Sitzung des Ausschusses teil, wenn es um die Begründung der Entschädigung der Geschäftsleitung geht. Gestützt auf die Empfehlungen des Ausschusses setzt der Verwaltungsrat die maximale fixe Vergütung und die variable Vergütung der Geschäftsleitung fest und legt sie der Generalversammlung zur Genehmigung vor.

Vergütungskomponenten

Fixe
Lohnbestandteile

Der CEO und die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten ein Basissalär. Das Basissalär hängt vor allem von der Funktion (Verantwortung und Kompetenzen) sowie von der Erfahrung und Qualifikation jedes Mitglieds ab. Zusätzlich orientiert sich die Entschädigung an der aktuellen Statistik der Kadersaläre, die vergleichbare Schweizer Unternehmen zahlen. Die Auszahlung erfolgt monatlich in bar.

Das VZ lässt sich nur beschränkt mit anderen Finanzdienstleistern vergleichen. Darum werden keine Benchmarks oder Vergleiche mit Mitbewerbern herangezogen.

Variable
Lohnbestandteile

Der Bonus des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus zwei Komponenten, die einerseits das konsolidierte Ergebnis der VZ Gruppe und andererseits die individuelle Zielerreichung widerspiegeln. Die erste Komponente hängt vom Wachstum des Betriebsertrags und des Gewinns ab, wobei beide Zielgrössen gleich gewichtet sind. Diese Ziele definiert der Verwaltungsrat jährlich im Voraus. Sie orientieren sich an der Mittelfristplanung. Die individuelle Komponente ist abhängig von den Zielvorgaben für den Führungsbereich jedes Mitglieds, die der CEO jedes Jahr festlegt.

Überblick über die variable Vergütung

Konsolidiertes Ergebnis VZ Gruppe Soll-Bonus: 12 bis 20 Prozent des Basissalärs Minimum/Maximum: 0 Prozent / 47 Prozent des Basissalärs	Wachstum Betriebsertrag (zu 50 Prozent gewichtet)
	Wachstum Gewinn (zu 50 Prozent gewichtet)
Individuelle Zielerreichung Soll-Bonus: 13 bis 23 Prozent des Basissalärs Minimum/Maximum: 0 Prozent / 53 Prozent des Basissalärs	Zielvorgaben für den Führungsbereich des Geschäftsleitungsmitglieds

Der sogenannte Soll-Bonus ist dann erreicht, wenn sowohl die finanziellen Ziele als auch die individuellen Ziele erfüllt sind. Je nach Stufe des Geschäftsleitungsmitglieds beträgt der Soll-Bonus 25 bis 43 Prozent des fixen Basissalärs. Bezogen auf die Gesamtentschädi-

gung entspricht der Soll-Bonus somit mindestens 20 und höchstens 30 Prozent. Werden sowohl die finanziellen Ziele als auch die individuellen Ziele übertroffen, erhöht sich der Bonus proportional; er ist aber nach oben begrenzt. Der maximale Bonus beträgt je nach Geschäftsleitungsstufe 63, 80 oder 100 Prozent des fixen Basissalärs.

Falls die finanziellen oder die individuellen Ziele nicht erreicht worden sind, kann der Verwaltungsrat die entsprechende Bonus-Komponente nach freiem Ermessen reduzieren oder ganz aussetzen. Der Verwaltungsrat überwacht die Einhaltung dieser Regelung und kann Ausnahmen beschliessen, wenn er das für sinnvoll hält.

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung variable Vergütungen von TCHF 3317 vor (2022: TCHF 2798). Die variable Vergütung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder beträgt unabhängig von der Stufe 42 bis 82 Prozent des fixen Lohnbestandteils, je nach der individuellen Zielerreichung.

Die variable Vergütung für das Berichtsjahr wird nach der Genehmigung durch die Generalversammlung vom 8. April 2024 ausbezahlt. Die variablen Lohnbestandteile werden nach dem Abgrenzungsprinzip ausgewiesen, also als Rückstellung im Berichtsjahr.

Bezüge in Aktien und Optionen (Kaderbeteiligungsplan)

Der Kaderbeteiligungsplan sieht vor, dass Geschäftsleitungsmitglieder 50 Prozent ihres Bonus in Form von gesperrten VZ-Aktien erhalten. Auf Wunsch können sie den Aktienanteil auf bis zu 75 Prozent erhöhen. Der Zuteilungspreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der VZ-Aktien, die in den Kalenderwochen 2, 3 und 4 des Jahres gehandelt werden, in dem der Bonus ausbezahlt wird. Der Zuteilungspreis der variablen Vergütung für 2023 beträgt CHF 97.35.

Für Aktien aus dem Kaderbeteiligungsplan gilt eine dreijährige Sperrfrist. Die Sperrfrist bleibt auch dann bestehen, wenn Inhaber solcher Aktien die VZ Gruppe vor dem Ablauf der Sperrfrist verlassen. Wenn sie hingegen in Pension gehen, werden ihre Aktien von der Sperrfrist befreit. Geschäftsleitungsmitglieder erhalten pro bezogener Aktie gleichzeitig zwei Gratisoptionen. Der Ausübungspreis der Option beträgt 110 Prozent des Zuteilungspreises der VZ-Aktie.

Die Optionen haben eine Laufzeit von sechs Jahren und können nur gegen Aktien eingetauscht werden; ein Barausgleich ist ausgeschlossen. Zudem sind die Optionen drei Jahre lang gesperrt und verfallen wertlos, falls das Geschäftsleitungsmitglied die VZ Gruppe in dieser Zeit verlässt. Geschäftsleitungsmitglieder haben nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 6 Monate Zeit, um ihre freien Optionen auszuüben. Wenn sie in Pension gehen, werden alle Optionen von der Sperrfrist befreit. In diesem Fall müssen sie alle ihre Optionen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausüben. Die Parameter, die für die Berechnung der variablen Lohnbestandteile in Form von Aktien und Optionen verwendet wurden, sind im Anhang zur Konzernrechnung im Abschnitt «Kaderbeteiligungsplan» auf den Seiten 148 bis 150 aufgeführt.

Übrige Lohnbestandteile

Übrige Lohnbestandteile enthalten Abonnemente des öffentlichen Verkehrs und Privatanteile an Geschäftsfahrzeugen.

Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen	Die Sozial- und Vorsorgeleistungen sollen die Mitarbeitenden und ihre Angehörigen angemessen absichern, wenn sie krank oder invalid werden, in Pension gehen oder sterben. Die Leistungen entsprechen den gesetzlichen Vorgaben und gehen in einigen Punkten darüber hinaus. Die ausgewiesenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen umfassen Aufwendungen für die berufliche Vorsorge, für AHV, IV, EO, FAK (inkl. Verwaltungskosten) sowie KTG und UVG.
Darlehen und Kredite	Ende 2023 bestand ein Kreditrahmen für Mitglieder der Geschäftsleitung in der Höhe von CHF 1,8 Mio. (31.12.2022: CHF 4,8 Mio.). Davon wurden CHF 1,2 Mio. abgerufen, wovon CHF 0,4 Mio. auf einen Lombardkredit an Rafael Pfaffen entfallen (31.12.2022: CHF 2,6 Mio. abgerufen, wovon CHF 2,0 Mio. auf einen Lombardkredit an Lorenz Heim entfielen). Wie im Vorjahr waren keine Darlehen oder Kredite an Personen ausstehend, die Mitgliedern der Geschäftsleitung nahe stehen.
Entschädigung ehemaliger Organmitglieder	An ausgetretene Geschäftsleitungsmitglieder wurden weder 2022 noch 2023 Entschädigungen geleistet.

Vergütung der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2023

Die Vergütung der Geschäftsleitung, die im Berichtsjahr 2023 ausgewiesen wird, besteht aus allen Lohnbestandteilen, die buchhalterisch dieser Periode zugehören. Die variable Vergütung genehmigt die Generalversammlung (siehe «Anträge an die Generalversammlung 2024» auf Seite 51).

CHF '000	Fixe Lohnbestandteile		Variable Lohnbestandteile		Übrige Lohnbestandteile		Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Total Geschäftsleitung	3'432	3'637	3'136	2'647	19	38	817	859	7'404	7'181
<i>davon Barbezüge</i>	<i>3'432</i>	<i>3'637</i>	<i>630</i>	<i>537</i>	<i>19</i>	<i>38</i>	<i>817</i>	<i>859</i>	<i>4'898</i>	<i>5'071</i>
<i>davon Bezüge in Aktien</i>	–	–	<i>1'889</i>	<i>1'608</i>	–	–	–	–	<i>1'889</i>	<i>1'608</i>
<i>davon Bezüge in Optionen</i>	–	–	<i>617</i>	<i>502</i>	–	–	–	–	<i>617</i>	<i>502</i>
davon Giulio Vitarelli¹	700	–	685	–	0	–	134	–	1'519	–
<i>davon Barbezüge</i>	<i>700</i>	–	<i>138</i>	–	<i>0</i>	–	<i>134</i>	–	<i>972</i>	–
<i>davon Bezüge in Aktien</i>	–	–	<i>412</i>	–	–	–	–	–	<i>412</i>	–
<i>davon Bezüge in Optionen</i>	–	–	<i>135</i>	–	–	–	–	–	<i>135</i>	–

¹ Höchste Vergütung der Geschäftsleitung als CEO der VZ Gruppe (Geschäftsjahr 2022: Matthias Reinhart als CEO der VZ Gruppe Total TCHF 1'010)

Im Berichtsjahr kamen keine neuen Geschäftsleitungsmitglieder dazu, darum wurde der Zusatzbetrag nicht verwendet. Für Vergütungen an Personen, die Schlüsselpersonen nahe stehen, gelten marktübliche Konditionen.

Vergütung Geschäftsleitung: Anträge an die Generalversammlung 2024

Die Generalversammlung vom 12. April 2023 hat die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung von TCHF 4730 für das Geschäftsjahr 2023 genehmigt. Für das Geschäftsjahr 2022 hat sie eine variable Vergütung von TCHF 2798 genehmigt. In diesen Beträgen sind die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen eingeschlossen.

Fixe Vergütung

CHF '000

	Geschäftsjahr 2023: Von GV am 12.4.2023 genehmigter max. Betrag			Geschäftsjahr 2024: Antrag an GV vom 8.4.2024	
	Vergütung im 2023	Differenz			
Fixe Vergütung ¹	4'000	3'451	549		3'400
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	730	637	93		660
Total	4'730	4'088	642		4'060

1 Inklusive übrige Lohnbestandteile.

Für das Geschäftsjahr 2024 schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 8. April 2024 eine maximale fixe Vergütung von TCHF 4060 vor (inkl. übrige Lohnbestandteile und Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen).

Für das Geschäftsjahr 2023 schlägt der Verwaltungsrat eine variable Vergütung von TCHF 3317 vor (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen).

Variable Vergütung

CHF '000

	Bonus Geschäftsjahr 2022: Von GV am 12.4.2023 genehmigter Betrag		Bonus Geschäftsjahr 2023: Antrag an GV vom 8.4.2024	
Variable Vergütung	2'647			3'136
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	151			181
Total	2'798			3'317

Beteiligung an der Gesellschaft

Aktienbestand Verwaltungsrat inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Anzahl Aktien per 31.12.2023	Anzahl Aktien per 31.12.2022
Reinhart	Matthias	24'456'966	– ¹
Kindle	Fred	– ²	500'775
Iff	Roland	35'765	34'733
Langhart	Albrecht, Dr.	41'258	40'355
Ledergerber	Roland	14'619	13'780
de Perregaux	Olivier	7'365	6'462

1 Matthias Reinhart ist seit 12. April 2023 Mitglied des Verwaltungsrats. 22'039'870 der Aktien werden gehalten durch die Madarex AG, Zug, welche sich ihrerseits zu 100% im Besitz von Matthias Reinhart befindet.

2 Fred Kindle ist seit 13. April 2023 nicht mehr Mitglied des Verwaltungsrats.

Aktienbestand Geschäftsleitung inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Anzahl Aktien per 31.12.2023	Anzahl Aktien per 31.12.2022
Reinhart	Matthias	– ¹	24'441'789
Vitarelli	Giulio	132'509	129'335
Schönbucher	Thomas	20'100	20'000
Heer	Philipp	14'476	12'429
Friess	Tom	– ²	223'615
Weber	Marc	85'127	82'028
Rütsche	Manuel	7'932	6'397
Heim	Lorenz	– ³	272'104
Tellenbach	Simon	10'477	8'532
Pfaffen	Rafael	25'329	21'727

1 Matthias Reinhart ist seit 12. April 2023 Mitglied des Verwaltungsrats.

2 Tom Friess ist seit 30.09.2023 nicht mehr Mitglied der Geschäftsleitung.

3 Lorenz Heim ist seit 30.09.2023 nicht mehr Mitglied der Geschäftsleitung.

Optionsbestand per 31.12.2023 Geschäftsleitung inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Zuteilungsjahr				
		2023	2022	2021	2020	2019
Vitarelli	Giulio	6'348	6'610	5'388	5'460	6'720
Schönbucher	Thomas	3'276	3'966	3'270	3'730	0
Heer	Philipp	4'094	4'132	2'886	3'150	0
Weber	Marc	6'198	6'330	5'136	5'860	6'500
Rütsche	Manuel	3'070	3'304	2'790	2'020	1'490
Tellenbach	Simon	3'890	3'966	3'078	1'720	0
Pfaffen	Rafael	4'504	4'462	3'462	3'500	3'640
Ausgeübte Optionen		0	0	0	700	8'760
Ausübungspreis in CHF		80.60	99.80	85.75	70.65	66.90
Laufzeit		11.4.2029	11.4.2028	11.4.2027	7.4.2026	8.4.2025

7760 Optionen des Zuteilungsjahres 2018 (Ausübungspreis CHF 82.50, Laufzeit bis 22.2.2024 oder 9.4.2024) wurden noch nicht ausgeübt.

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der VZ Holding AG

Zug

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der VZ Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 40 bis 53) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG



Beat Rütsche

Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Patrick Wiech

Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 27. Februar 2024



VZ Holding AG | Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung