

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 47
Beteiligung an der Gesellschaft	Seite 51
Bericht der Revisionsstelle	Seite 52

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, wie dies Art. 14–16 der «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) vorschreiben. 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 (vzch.com/statuten). Alle Informationen in diesem Vergütungsbericht stützen sich auf die Statuten und Reglemente der VZ Gruppe und auf die VegüV. Ausserdem folgen sie den Empfehlungen zur «Richtlinie Corporate Governance» der SIX Swiss Exchange und dem «Swiss Code of Best Practice» von Economiesuisse.

Die VegüV hält insbesondere fest, dass Abgangsentschädigungen, Vergütungen im Voraus oder Provisionen für die konzerninterne Übernahme von Unternehmen unzulässig sind. Die VZ Gruppe leistet keine Vergütungen, die in diese Kategorien fallen.

Banken, Effektenhändler, Finanzgruppen und Finanzkonglomerate, die gemäss Eigenmittelverordnung mindestens CHF 10 Milliarden Eigenmittel benötigen, müssen die Vorgaben des FINMA-Rundschreibens 2010/1 «Vergütungssysteme» umsetzen. Die VZ Gruppe zählt nicht zu diesem Kreis, hat die Empfehlungen des Rundschreibens aber als Leitlinie für ihre Vergütungsgrundsätze beigezogen.

Lohngleichheit

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

Das GlG gilt für die VZ VermögensZentrum AG, die VZ Depotbank AG und die VZ Corporate Services AG, die je über 100 Personen beschäftigen. Die Geschäftsleitung der VZ Gruppe hat darüber hinaus die Löhne der gesamten Gruppe für August 2020 mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes (Logib) analysiert und keine wesentlichen, unerklärbaren Lohnunterschiede festgestellt. PwC hat überprüft, ob die Lohnvergleichsanalyse 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 ist, aus denen sie schliessen müsste, dass die Analysen nicht in allen Belangen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

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.

Am 1. Januar 2021 wird Philipp Heer neu Mitglied der Geschäftsleitung. Seine Vergütung ist im Berichtsjahr noch nicht berücksichtigt, jedoch im Antrag an die Generalversammlung für die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 enthalten. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf Seite 50.

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	P	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 Vergütungsgrundsätze, die der CEO vorschlägt, und legt sie dem Gesamtverwaltungsrat zur Genehmigung vor. Er 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 Vorgaben der Generalversammlung und des Gesetzgebers zur Vergütung erfüllt sind. In Zusammenhang mit der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung hat der Vergütungsausschuss folgende Aufgaben:

- Er schlägt dem Verwaltungsrat die maximale Vergütung des Verwaltungsrats, die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung und die variable Vergütung der Geschäftsleitung vor, die von der Generalversammlung genehmigt werden.
- Er überprüft die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder und schlägt sie dem Verwaltungsrat vor.
- Er überprüft die Vergütung des CEO und unterbreitet sie dem Verwaltungsrat zur Genehmigung.
- Er überprüft die vom CEO vorgeschlagene Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung und unterbreitet sie dem Verwaltungsrat zur Genehmigung.

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern, die von der Generalversammlung einzeln für eine Amtsdauer von einem Jahr gewählt werden. Zurzeit sind Fred Kindle und Roland Ledergerber Mitglieder des Vergütungsausschusses. Der Vergütungsausschuss tritt zusammen, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. 2020 fanden wie im Vorjahr zwei Sitzungen statt, an denen beide Mitglieder teilnahmen. Falls es die anstehenden Geschäfte erfordern, kann der Vorsitzende des Vergütungsausschusses weitere Personen einladen, die an der Sitzung beratend, aber ohne Stimmrecht teilnehmen.

Der Vergütungsausschuss ist beschlussfähig, wenn beide Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse werden einstimmig gefasst, bei Stimmgleichheit entscheidet der gesamte Verwaltungsrat. Wird die Zahl der Mitglieder des Vergütungsausschusses erhöht, ist der Ausschuss beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Stimmen gefasst, und bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende des Vergütungsausschusses. Wie im Vorjahr wurden in der Berichtsperiode keine externen Berater beigezogen, um die Entschädigungen festzusetzen.

Verwaltungsrat

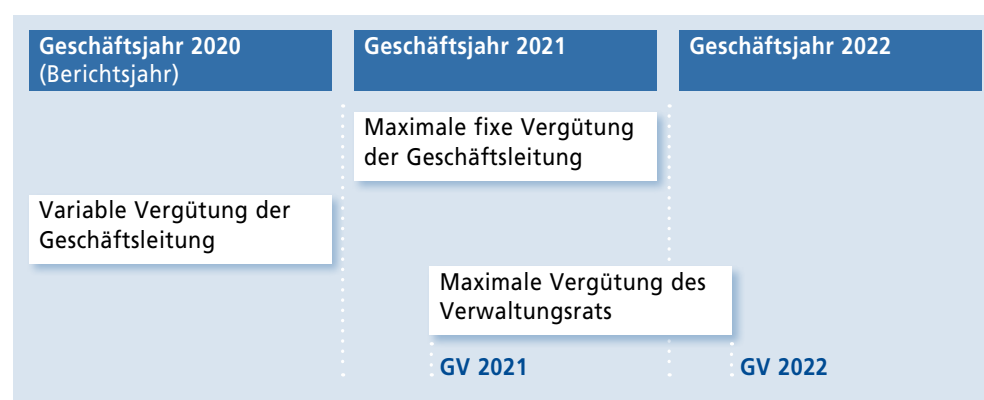
Der Verwaltungsrat trägt die Verantwortung für die Aufgaben und Kompetenzen, die er dem Vergütungsausschuss überträgt. Er genehmigt die Vergütungsgrundsätze und den Vergütungsbericht, prüft die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung und legt die maximale Vergütung des Verwaltungsrats,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

Generalversammlung

An der Generalversammlung genehmigen die Aktionäre die Höhe der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung 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 12. April 2021 wird die folgenden drei Anträge behandeln:



Damit können die 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 gegenüber den Aktionären.

Lehnen die Aktionäre einen dieser Anträge ab, kann der Verwaltungsrat an der gleichen Generalversammlung einen oder mehrere neue Anträge stellen. Verzichtet der Verwaltungsrat auf neue Anträge, oder werden sie abgelehnt, 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 Beteiligungspapiere, 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 «Bezüge in Aktien und Optionen (Kaderbeteiligungsplan)» auf der Seite 79 und im Anhang zur Konzernrechnung im Abschnitt «Kaderbeteiligungsplan» auf den Seiten 124 bis 126 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

Fixes Honorar

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.

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 während einer 4-wöchigen Zeitspanne im Januar des Jahres gehandelt werden, in dem das Honorar ausbezahlt wird. Der Zuteilungspreis der Vergütung für die Amtsperiode 2020/21 entspricht dem gewichteten Durchschnittskurs der VZ-Aktien, die von 4. bis 29. Januar 2021 gehandelt wurden, und beträgt CHF 77.95.

Funktion	Vergütung pro Amtsperiode ¹	Zahlungsform
Verwaltungsratspräsident	CHF 100'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied des Verwaltungsrats	CHF 50'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Vorsitzender Risk & Audit Committee	zusätzlich CHF 20'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied Risk & Audit Committee	zusätzlich CHF 10'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Vorsitzender Vergütungsausschuss ²	zusätzlich CHF 10'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied Vergütungsausschuss	zusätzlich CHF 5'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt

¹ Zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge.

² Sofern der Vorsitzende des Vergütungsausschusses nicht der Verwaltungsratspräsident ist.

Informationen zu den Funktionen aller Verwaltungsratsmitglieder finden sich im Abschnitt Corporate Governance auf den Seiten 23 und 24 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. Weder im Berichtsjahr, noch im Vorjahr erhielten die Verwaltungsratsmitglieder Vergütungen, die in diese Kategorie fallen.
Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen	Die ausgewiesenen Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen umfassen Aufwendungen für AHV, IV, EO und FAK (inkl. Verwaltungskosten). Die Beiträge der VZ Holding AG zugunsten ihrer Verwaltungsratsmitglieder sind auf das gesetzliche Minimum begrenzt.
Darlehen und Kredite	Am 31. Dezember 2020 waren Darlehen in der Höhe von CHF 13,9 Mio. an Mitglieder des Verwaltungsrats ausstehend (31.12.2019: CHF 13,9 Mio.). Der gesamte Betrag entfällt auf einen Lombardkredit an den Verwaltungsratspräsidenten Fred Kindle.
Zusätzliche Honorare und Vergütungen	2020 zahlte die VZ Gruppe der Blum & Grob Rechtsanwälte AG Anwaltshonorare von TCHF 81 aus (2019: TCHF 130). 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 122 und 123, Abschnitt «Angaben über Beziehungen zu nahe stehenden Unternehmen und Personen»).
Entschädigung ehemaliger Organmitglieder	Die VZ Gruppe entschädigt keine ehemaligen Verwaltungsratsmitglieder.

Vergütung des Verwaltungsrats im Berichtsjahr 2020

Die ausgewiesene Vergütung des Verwaltungsrats besteht aus dem abgegrenzten Anteil der Vergütung der Amtsperiode 2020/21 (9. April 2020 bis Ende 2020) und dem bereits ausbezahlten Anteil der Amtsperiode 2019/20 (1. Januar bis 8. April 2020).

Name ¹	Vorname	Fixes Honorar ²		Variables Honorar		Übriges Honorar		Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen		Total	
		2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
CHF '000											
Kindle	Fred	100	100	–	–	–	–	6	6	106	106
Iff	Roland	70	67	–	–	–	–	4	4	74	71
Langhart	Albrecht, Dr.	60	56	–	–	–	–	4	4	64	60
Ledergerber	Roland	55	52	–	–	–	–	4	3	59	55
de Perregaux	Olivier	60	56	–	–	–	–	4	4	64	60
Total Verwaltungsrat		345	331	–	–	–	–	22	21	367	352

1 Funktionen: 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 2021

Für die Amtsperiode 2020/21 (9. April 2020 bis 12. April 2021) hat die Generalversammlung die maximale Vergütung in der Höhe von TCHF 403 (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen) genehmigt.

CHF '000

	Amtsperiode 2020/2021:			Amtsperiode 2021/2022:
	Von GV am 8.4.2020 genehmigt	Vergütung im April 2021 ¹	Differenz	Antrag an GV vom 12.4.2021
Fixes Honorar	380	345	35	380
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	23	22	1	30
Total	403	367	36	410

¹ Der Verwaltungsrat hat die effektiv auszuzahlende Vergütung für die Amtsperiode 2020/2021 am 3. März 2021 verabschiedet. Die Auszahlung erfolgt nach der Generalversammlung im April 2021.

Für die Amtsperiode 2021/22 schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 12. April 2021 eine maximale Vergütung des Verwaltungsrats von TCHF 410 vor (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen). Das fixe Honorar bleibt damit unverändert.

Vergütung der Geschäftsleitung

Festsetzungsverfahren

Der CEO schlägt dem Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats jährlich 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. Zusätzlich schlägt der Vergütungsausschuss die fixe Entschädigung des CEO für das laufende und die variable Entschädigung für das abgelaufene Geschäftsjahr vor. Der CEO nimmt an der Sitzung des Vergütungsausschusses teil, wenn es um die Begründung der Entschädigungsvorschläge für die Mitglieder der Geschäftsleitung geht. Gestützt auf die Empfehlungen des Vergütungsausschusses 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 Geschäftsleitungsmitglieder erhalten ein Basissalär. Das Basissalär hängt vor allem von der Funktion (Verantwortung und Kompetenzen) sowie von der Erfahrung und Qualifikation jedes Geschäftsleitungsmitglieds ab. Zusätzlich orientiert sich die Entschädigung an der aktuellen Statistik der Kadersaläre, die vergleichbare Schweizer Unternehmen zahlen. Die Auszahlung erfolgt monatlich in bar.

Variable Lohnbestandteile

Der Bonus des CEO und der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder 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. Diese Ziele definiert der Verwaltungsrat jährlich im Voraus. Die individuelle Komponente ist abhängig von den Zielvorgaben für den Führungsbereich jedes Geschäftsleitungsmitglieds, die der CEO jedes Jahr festlegt.

Die variable Vergütung (Bonus) hängt ab von der Erreichung der Ergebnisziele auf Gruppenebene und der individuellen Ziele auf Bereichsebene. Berücksichtigt wird die Erreichung der quantitativ messbaren Komponente der Gruppenziele und die qualitative Beurteilung der individuellen Ziele. Werden die Ziele nicht erreicht, wird die Bonus-Komponente reduziert oder ausgesetzt. Werden die Ziele übertroffen, erhöht sich der Bonus. Der maximale Bonus ist je nach Geschäftsleitungsstufe auf 63, 80 oder 100 Prozent des fixen Basissalärs begrenzt. 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 2137 vor (2019: TCHF 2059). Die variable Vergütung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder beträgt unabhängig von der Stufe 40 bis 62 Prozent des fixen Lohnbestandteils, je nach der individuellen Zielerreichung.

Die variable Vergütung für das Berichtsjahr wird nach der Genehmigung durch die Generalversammlung vom 12. April 2021 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 Bezugspreis entspricht dem gewichteten Durchschnittskurs der gehandelten VZ-Aktien innerhalb der definierten Zeitspanne im Januar des Jahres, das auf die Bonusperiode folgt. Der Zuteilungspreis der variablen Vergütung für das Jahr 2020 beträgt CHF 77.95. Das entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der VZ-Aktien, die von 4. bis 29. Januar 2021 gehandelt wurden.

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 Seite 124 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 2020 waren Darlehen in der Höhe von CHF 4,4 Mio. (31.12.2019: CHF 3,5 Mio.) an Mitglieder der Geschäftsleitung ausstehend. Davon entfallen CHF 3,5 Mio. auf einen Lombardkredit an Lorenz Heim. Wie im Vorjahr waren keine Darlehen oder Kredite an Personen ausstehend, die Mitgliedern der Geschäftsleitung nahe stehen.
Entschädigung ehemaliger Organmitglieder	Weder 2019 noch 2020 wurden Entschädigungen an ausgetretene Geschäftsleitungsmitglieder geleistet.

Vergütung der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2020

Die Vergütung der Geschäftsleitung, die im Berichtsjahr 2020 ausgewiesen wird, besteht aus allen Lohnbestandteilen, die buchhalterisch dieser Periode zugehören. Die variable Vergütung genehmigt die Generalversammlung (siehe «Anträge an die Generalversammlung 2021» auf Seite 50).

CHF '000	Fixe Lohnbestandteile		Variable Lohnbestandteile		Übrige Lohnbestandteile		Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen		Total	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Total Geschäftsleitung	3'242	3'123	2'013	1'942	27	15	641	622	5'923	5'706²
<i>davon Barbezüge</i>	<i>3'242</i>	<i>3'123</i>	<i>431</i>	<i>447</i>	<i>27</i>	<i>15</i>	<i>641</i>	<i>622</i>	<i>4'341</i>	<i>4'211</i>
<i>davon Bezüge in Aktien</i>	–	–	<i>1'290</i>	<i>1'144</i>	–	–	–	–	<i>1'290</i>	<i>1'144</i>
<i>davon Bezüge in Optionen</i>	–	–	<i>292</i>	<i>351</i>	–	–	–	–	<i>292</i>	<i>351</i>
davon Matthias Reinhart¹	525	525	246	246	15	9	87	86	873	866
<i>davon Barbezüge</i>	<i>525</i>	<i>525</i>	<i>53</i>	<i>50</i>	<i>15</i>	<i>9</i>	<i>87</i>	<i>86</i>	<i>680</i>	<i>670</i>
<i>davon Bezüge in Aktien</i>	–	–	<i>157</i>	<i>150</i>	–	–	–	–	<i>157</i>	<i>150</i>
<i>davon Bezüge in Optionen</i>	–	–	<i>36</i>	<i>46</i>	–	–	–	–	<i>36</i>	<i>46</i>

1 Höchste Vergütung der Geschäftsleitung als CEO der VZ Gruppe.

2 Am 30. April 2019 trat Urs Feldmann aus der Geschäftsleitung der VZ Gruppe aus. Simon Tellenbach ist seit 1. Mai 2019 Mitglied der Geschäftsleitung der VZ Gruppe. Ihre Vergütungen sind nur für jene Monate ausgewiesen, in denen sie Mitglied der Geschäftsleitung waren.

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 2021

Die Generalversammlung vom 8. April 2020 hat die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung von TCHF 4160 für das Geschäftsjahr 2020 genehmigt. Für das Geschäftsjahr 2019 hat sie eine variable Vergütung von TCHF 2059 genehmigt. In diesen Beträgen sind die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen eingeschlossen.

Fixe Vergütung

CHF '000

	Geschäftsjahr 2020: Von GV am 8.4.2020 genehmigter max. Betrag			Geschäftsjahr 2021: Antrag an GV vom 12.4.2021
		Vergütung im 2020	Differenz	
Fixe Vergütung ¹	3'600	3'269	331	3'900
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	560	518	42	600
Total	4'160	3'787	373	4'500

1 Inklusive übrige Lohnbestandteile.

Für das Geschäftsjahr 2021 schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 12. April 2021 eine maximale fixe Vergütung von TCHF 4500 vor (inkl. übrige Lohnbestandteile und Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen). In diesem Betrag ist auch die Vergütung von Philipp Heer enthalten, der seit 1. Januar 2021 Mitglied der Geschäftsleitung ist.

Für das Geschäftsjahr 2020 schlägt der Verwaltungsrat eine variable Vergütung von TCHF 2137 vor (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen).

Variable Vergütung

CHF '000

	Bonus Geschäftsjahr 2019: Von GV am 8.4.2020 genehmigter Betrag	Bonus Geschäftsjahr 2020: Antrag an GV vom 12.4.2021
Variable Vergütung	1'942	2'013
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	117	124
Total	2'059	2'137

Beteiligung an der Gesellschaft

Am 21. April 2020 fand ein Aktiensplit statt. Die bisher 8 Millionen Namenaktien wurden im Verhältnis 1:5 aufgeteilt. Die Anzahl der Namenaktien und die Preise in den Vorjahren wurde in den Tabellen rückwirkend angepasst.

Aktienbestand Verwaltungsrat inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Anzahl Aktien per 31.12.2020	Anzahl Aktien per 31.12.2019
Kindle	Fred	498'520	497'050
Iff	Roland	33'155	32'125
Langhart	Albrecht, Dr.	32'200	31'320
Ledergerber	Roland	12'540	11'730
de Perregaux	Olivier	5'110	4'230

Aktienbestand Geschäftsleitung inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Anzahl Aktien per 31.12.2020	Anzahl Aktien per 31.12.2019
Reinhart	Matthias	24'417'057 ¹	24'395'270 ¹
Vitarelli	Giulio	123'326	133'210
Schönbucher	Thomas	16'965	18'050
Friess	Tom	220'250	228'430
Weber	Marc	76'295	73'365
Rütsche	Manuel	3'350	2'340
Heim	Lorenz	269'215	267'585
Tellenbach	Simon	5'010	3'800
Pfaffen	Rafael	14'690	11'940

¹ 22'039'870 der Aktien werden gehalten durch die Madarex AG, Zug, welche sich ihrerseits zu 100% im Besitz von Matthias Reinhart befindet.

Optionsbestand per 31.12.2020 Geschäftsleitung inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Zuteilungsjahr				
		2020	2019	2018	2017	2016
Reinhart	Matthias	4'660	5'320	4'090	3'730	5'970
Vitarelli	Giulio	5'460	6'720	5'110	4'980	6'780
Schönbucher	Thomas	3'730	4'200	3'400	3'230	0
Friess	Tom	3'640	4'580	3'870	3'470	0
Weber	Marc	5'860	6'500	5'140	5'020	6'700
Rütsche	Manuel	2'020	1'490	810	790	760
Heim	Lorenz	3'260	3'640	2'950	3'230	4'070
Tellenbach	Simon	2'420	1'340	960	790	0
Pfaffen	Rafael	3'500	3'640	1'810	1'490	1'620
Ausgeübte Optionen		0	0	0	0	2'636
Ausübungspreis in CHF		70.65	66.90	82.50	75.25	69.05
Laufzeit		7.4.2026	8.4.2025	9.4.2024	5.4.2023	11.4.2022

Alle Optionen des Zuteilungsjahres 2015 (Ausübungspreis CHF 40.45, Laufzeit bis 24.2.2021) wurden ausgeübt.

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der VZ Holding AG

Zug

Wir haben den Vergütungsbericht der VZ Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen auf den Seiten 40 bis 51 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

*PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, www.pwc.ch*

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der VZ Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Beat Rütsche
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Roland Holl
Revisionsexperte

Zürich, 3. März 2021

