

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 in diesem Bericht 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 Abgangsentschädigungen, 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 und 2022 analysierte die VZ Gruppe die Löhne erneut mit der gleichen Methodik und demselben Tool. 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	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 unabhängigen 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. 2022 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

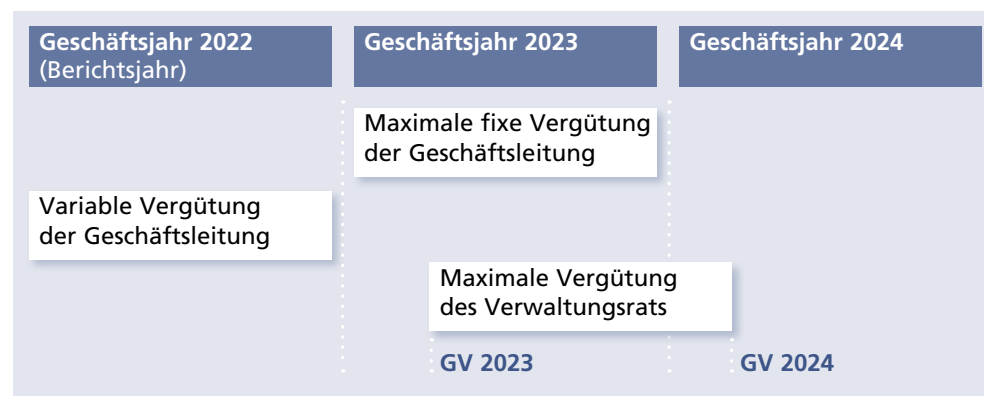
Der Verwaltungsrat trägt die Verantwortung für die Aufgaben und Kompetenzen, die er dem Vergütungsausschuss überträgt. Er genehmigt die Vergütungsgrundsätze und den Vergütungsbericht, prüft die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung und legt die maximale Vergütung des Verwaltungsrats, 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

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 12. April 2023 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 gegenüber den Aktionärinnen und Aktionären.

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 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 81 und im Anhang zur Konzernrechnung im Abschnitt «Kaderbeteiligungsplan» auf den Seiten 127 bis 129 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 während einer definierten Zeitspanne im Januar des Jahres gehandelt werden, in dem das Honorar ausbezahlt wird. Der Zuteilungspreis der Vergütung für die Amtsperiode 2022/23 entspricht dem gewichteten Durchschnittskurs der VZ-Aktien, die von 3. bis 30. Januar 2023 gehandelt wurden, und beträgt CHF 73.25.

Funktion	Vergütung pro Amtsperiode ¹	Zahlungsform
Verwaltungsratspräsident	CHF 110'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied des Verwaltungsrats	CHF 60'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Vorsitzender Risk & Audit Committee	zusätzl. CHF 20'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied Risk & Audit Committee	zusätzl. CHF 10'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Vorsitzender Vergütungsausschuss ²	zusätzl. CHF 10'000	Aktien, 3 Jahre gesperrt
Mitglied Vergütungsausschuss	zusätzl. 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 die berufliche Vorsorge, 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 2022 waren Darlehen in der Höhe von CHF 18,5 Mio. an Mitglieder des Verwaltungsrats ausstehend (31.12.2021: CHF 13,9 Mio.). Der gesamte Betrag entfällt auf einen Lombardkredit an den Verwaltungsratspräsidenten Fred Kindle.
Zusätzliche Honorare und Vergütungen	2022 zahlte die VZ Gruppe der Blum & Grob Rechtsanwälte AG Anwaltshonorare von TCHF 9 aus (2021: TCHF 36). 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 125 und 126, 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 2022

Die ausgewiesene Vergütung des Verwaltungsrats besteht aus dem abgegrenzten Anteil der Vergütung der Amtsperiode 2022/23 (13. April 2022 bis Ende 2022) und dem bereits ausbezahlten Anteil der Amtsperiode 2021/22 (1. Januar bis 12. April 2022).

Name ¹	Vorname	Fixes Honorar ²		Variables Honorar		Übriges Honorar		Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen		Total	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
CHF '000											
		2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Kindle	Fred	106	100	–	–	–	–	7	7	113	107
Iff	Roland	76	70	–	–	–	–	10	6	86	76
Langhart	Albrecht, Dr.	66	60	–	–	–	–	5	4	71	64
Ledergerber	Roland	61	55	–	–	–	–	4	4	65	59
de Perregaux	Olivier	66	60	–	–	–	–	5	4	71	64
Total Verwaltungsrat		375	345	–	–	–	–	31	25	406	370

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 2023

Für die Amtsperiode 2022/23 (13. April 2022 bis 12. April 2023) hat die Generalversammlung die maximale Vergütung in der Höhe von TCHF 470 (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen) genehmigt.

CHF '000

	Amtsperiode 2022/2023:			Amtsperiode 2023/2024:
	Von GV am 12.4.2022 genehmigt	Vergütung im April 2023 ¹	Differenz	Antrag an GV vom 12.4.2023
Fixes Honorar	430	395	35	525
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	40	31	9	45
Total	470	426	44	570

¹ Der Verwaltungsrat hat die effektiv auszuzahlende Vergütung für die Amtsperiode 2022/2023 am 2. März 2023 verabschiedet. Die Auszahlung erfolgt nach der Generalversammlung im April 2023.

Für die Amtsperiode 2023/24 schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 12. April 2023 eine maximale Vergütung des Verwaltungsrats von TCHF 570 vor (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen).

Der Verwaltungsrat schlägt vor, Matthias Reinhart am 12. April 2023 neu als Präsident des Verwaltungsrats zu wählen. Wenn seine Wahl bestätigt wird, bezieht er ab 13. April 2023 das Honorar für diese Tätigkeit.

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 Kadernsaläre, 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 2798 vor (2021: TCHF 3383). Die variable Vergütung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder beträgt unabhängig von der Stufe 48 bis 67 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 2023 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 2022 beträgt CHF 73.25. Das entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der VZ-Aktien, die von 3. bis 30. Januar 2023 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 den Seiten 127 bis 129 aufgeführt.

Übrige Lohnbestandteile	Übrige Lohnbestandteile enthalten Abbonnements 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 2022 bestand ein Kreditrahmen für Mitglieder der Geschäftsleitung von CHF 4,8 Mio. (31.12.2021: CHF 4,4 Mio.). Davon waren wie im Vorjahr CHF 2,6 Mio ausstehend, wovon CHF 2,0 Mio auf einen Lombarkredit an Lorenz Heim entfallen (31.12.2021: CHF 2,2 Mio.). 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 2021 noch 2022 Entschädigungen geleistet.

Vergütung der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2022

Die Vergütung der Geschäftsleitung, die im Berichtsjahr 2022 ausgewiesen wird, besteht aus allen Lohnbestandteilen, die buchhalterisch dieser Periode zugehören. Die variable Vergütung genehmigt die Generalversammlung (siehe «Anträge an die Generalversammlung 2023» auf Seite 52).

CHF '000	Fixe Lohnbestandteile		Variable Lohnbestandteile		Übrige Lohnbestandteile		Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen		Total	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Total Geschäftsleitung	3'637	3'554	2'647	3'188	38	37	859	798	7'181	7'577
<i>davon Barbezüge</i>	<i>3'637</i>	<i>3'554</i>	<i>537</i>	<i>683</i>	<i>38</i>	<i>37</i>	<i>859</i>	<i>798</i>	<i>5'071</i>	<i>5'072</i>
<i>davon Bezüge in Aktien</i>	–	–	<i>1'608</i>	<i>2'049</i>	–	–	–	–	<i>1'608</i>	<i>2'049</i>
<i>davon Bezüge in Optionen</i>	–	–	<i>502</i>	<i>456</i>	–	–	–	–	<i>502</i>	<i>456</i>
davon Matthias Reinhart¹	525	525	358	409	19	17	108	101	1'010	1'052
<i>davon Barbezüge</i>	<i>525</i>	<i>525</i>	<i>73</i>	<i>88</i>	<i>19</i>	<i>17</i>	<i>108</i>	<i>101</i>	<i>725</i>	<i>731</i>
<i>davon Bezüge in Aktien</i>	–	–	<i>217</i>	<i>262</i>	–	–	–	–	<i>217</i>	<i>262</i>
<i>davon Bezüge in Optionen</i>	–	–	<i>68</i>	<i>59</i>	–	–	–	–	<i>68</i>	<i>59</i>

1 Höchste Vergütung der Geschäftsleitung als CEO der VZ Gruppe.

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 2023

Die Generalversammlung vom 12. April 2022 hat die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung von TCHF 4700 für das Geschäftsjahr 2022 genehmigt. Für das Geschäftsjahr 2021 hat sie eine variable Vergütung von TCHF 3383 genehmigt. In diesen Beträgen sind die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen eingeschlossen.

Fixe Vergütung

CHF '000

	Geschäftsjahr 2022: Von GV am 12.4.2022 genehmigter max. Betrag Vergütung im 2022 Differenz			Geschäftsjahr 2023: Antrag an GV vom 12.4.2023
Fixe Vergütung ¹	4'000	3'676	324	4'000
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	700	707	(7)	730
Total	4'700	4'383	317	4'730

1 Inklusive übrige Lohnbestandteile.

Für das Geschäftsjahr 2023 schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 12. April 2023 eine maximale fixe Vergütung von TCHF 4730 vor (inkl. übrige Lohnbestandteile und Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen).

Für das Geschäftsjahr 2022 schlägt der Verwaltungsrat eine variable Vergütung von TCHF 2798 vor (inkl. Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen).

Variable Vergütung

CHF '000

	Bonus Geschäftsjahr 2021: Von GV am 12.4.2022 genehmigter Betrag	Bonus Geschäftsjahr 2022: Antrag an GV vom 12.4.2023
Variable Vergütung	3'188	2'647
Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherungen	195	151
Total	3'383	2'798

Beteiligung an der Gesellschaft

Aktienbestand Verwaltungsrat inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Anzahl Aktien per 31.12.2022	Anzahl Aktien per 31.12.2021
Kindle	Fred	500'775	499'733
Iff	Roland	34'733	34'004
Langhart	Albrecht, Dr.	40'355	34'420
Ledergerber	Roland	13'780	13'207
de Perregaux	Olivier	6'462	5'837

Aktienbestand Geschäftsleitung inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Anzahl Aktien per 31.12.2022	Anzahl Aktien per 31.12.2021
Reinhart	Matthias	24'441'789 ¹	24'428'777 ¹
Vitarelli	Giulio	129'335	126'025
Schönbucher	Thomas	20'000	17'500
Heer	Philipp	12'429	10'363
Friess	Tom	223'615	221'808
Weber	Marc	82'028	78'863
Rütsche	Manuel	6'397	4'745
Heim	Lorenz	272'104	270'658
Tellenbach	Simon	8'532	6'549
Pfaffen	Rafael	21'727	17'606

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 31.12.2022 Geschäftsleitung inkl. nahe stehende Personen

Name	Vorname	Zuteilungsjahr				
		2022	2021	2020	2019	2018
Reinhart	Matthias	5'784	4'040	4'660	0	4'090
Vitarelli	Giulio	6'610	5'388	5'460	6'720	5'110
Schönbucher	Thomas	3'966	3'270	3'730	4'200	3'400
Heer	Philipp	4'132	2'886	3'150	3'220	1'810
Friess	Tom	3'614	3'116	3'640	4'580	3'870
Weber	Marc	6'330	5'136	5'860	6'500	5'140
Rütsche	Manuel	3'304	2'790	2'020	1'490	810
Heim	Lorenz	2'892	2'886	3'260	3'640	2'950
Tellenbach	Simon	3'966	3'078	2'420	1'340	0
Pfaffen	Rafael	4'462	3'462	3'500	3'640	1'810
Ausgeübte Optionen		0	0	0	5'320	0
Ausübungspreis in CHF		99.80	85.75	70.65	66.90	82.5
Laufzeit		11.4.2028	11.4.2027	7.4.2026	8.4.2025	9.4.2024

11'395 Optionen des Zuteilungsjahres 2017 (Ausübungspreis CHF 75.25, Laufzeit bis 23.2.2023 oder 5.4.2023) 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 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14 - 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 42 bis 53) dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14 - 16 der VegüV.

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 mit „geprüft“ gekennzeichneten 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 zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 - 16 VegüV 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 Abschlussprüfung 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, 28. Februar 2023



VZ Holding AG | Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung