

LLB-Aktie

Die Aktie der Liechtensteinischen Landesbank ist an der SIX Swiss Exchange kotiert. Dank der erfreulichen Gewinnentwicklung können LLB-Investoren von einer attraktiven Dividendenrendite profitieren.

Marktkapitalisierung

Die LLB-Aktie ist seit 1993 an der SIX Swiss Exchange unter dem Symbol LLB (Valorenummer 3019524) kotiert und dem Segment «International Reporting Standard» zugeteilt. 2016 wurden an der SIX Swiss Exchange 2'141'897 LLB-Aktien (2015: 1'733'842) gehandelt, das entspricht 7.0 Prozent (2015: 5.6 %) aller ausgegebenen Aktien. Am 31. Dezember 2016 betrug die Marktkapitalisierung der Liechtensteinischen Landesbank AG bei einer Anzahl von 30.8 Millionen Inhaberaktien CHF 1'242.8 Mio. (2015: CHF 1'104 Mio.). Der Verwaltungsrat beantragt an der Generalversammlung vom 12. Mai 2017, die bisherigen LLB-Inhaberaktien mit einem Nennwert von je CHF 5.00 in Namenaktien mit demselben Nennwert umzutauschen. Der Vollzug der Umwandlung ist für Ende Mai 2017 geplant.

Aktionärsstruktur

Das Land Liechtenstein hielt 2016 unverändert 17.7 Millionen LLB-Aktien, das sind 57.5 Prozent des Aktienkapitals. Als Vertreterin des Hauptaktionärs verabschiedete die liechtensteinische Regierung am 22. November 2011 ihre mit der Beteiligung an der Liechtensteinischen Landesbank AG verfolgte Eignerstrategie. Die Regierung befürwortet darin die Börsenkotierung der LLB ausdrücklich und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest.

Die LLB besass am Ende des Berichtsjahres 6.4 Prozent (2015: 6.4 %) ihrer eigenen Aktien, 2.95 Prozent (2015: 3.7 %) wurden von Thornburg Investment Management Inc. gehalten. Kein weiterer Aktionär verfügte über mehr als 3 Prozent des Aktienkapitals. 10'232'642 Aktien beziehungsweise 33.2 Prozent befanden sich per 31. Dezember 2016 in Streubesitz (31.12.2015: 9'971'798 bzw. 32.4 %).

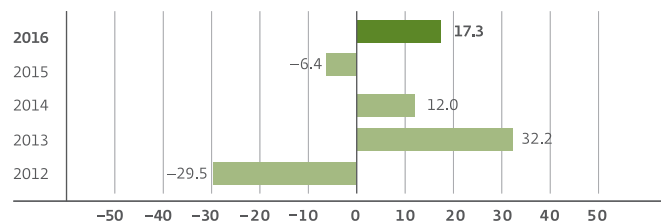
Kursentwicklung

Der Swiss Performance Index (SPI) verlor 2016 gegenüber dem Vorjahr minus 1.4 Prozent. Der Kurs der LLB-Aktie legte im gleichen Zeitraum um 12.6 Prozent auf CHF 40.35 per 31. Dezember 2016 zu. Die Performance der LLB-Aktie lag damit auch deutlich über jener des Bankensektors: Der SWX Bankenindex verlor 15.3 Prozent bis Ende 2016.

Die LLB-Aktie konnte sich trotz historisch tiefem Zinsniveau und unsicheren Weltmarktentwicklungen sehr gut behaupten. Die zu Ende des Jahres leicht ansteigenden Zinsen und vor allem auch das diversifizierte Geschäftsmodell sprechen für eine nachhaltig positive Entwicklung. Mit ihrer Strategie StepUp2020 setzt die LLB-Gruppe auf profitables Wachstum. Mit dem Jahresergebnis 2016 unterstreicht sie, dass sie auch in einem schwierigen Umfeld gute Resultate erzielen kann.

Gesamtertrag der LLB-Aktie

2012 – 2016, in Prozent



Der Gesamtertrag der LLB-Aktie belief sich auf 17.3 Prozent (inklusive reinvestierter Dividende). Die Aktie schloss am 31. Dezember 2016 bei einem Kurs von CHF 40.35.

Ausschüttungspolitik

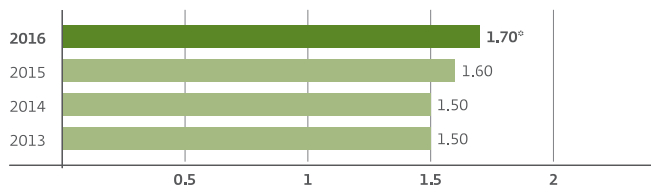
Die Liechtensteinische Landesbank verfolgt eine langfristig ausgerichtete und attraktive Ausschüttungspolitik zugunsten ihrer Aktionäre. Zudem verpflichtet sich die LLB-Gruppe im Rahmen der Strategie StepUp2020, ihre finanzielle Sicherheit und Stabilität zu bewahren. Sie will das risikotragende Eigenkapital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

Der Verwaltungsrat schlägt der 25. ordentlichen Generalversammlung vom 12. Mai 2017 pro Aktie eine Dividende von CHF 1.70 (2015: CHF 1.60) vor, eine Steigerung um 6.3 Prozent. Auf Basis des Aktienkurses von Ende 2016 entspricht dies einer Dividendenrendite von 4.2 Prozent.

Die Dividendensumme beläuft sich auf CHF 49.0 Mio. (2015: CHF 46.1 Mio.). Für 2016 beträgt die Ausschüttungsquote somit 47.2 Prozent (2015: 53.4 %).

Dividende pro Aktie

2013 – 2016, in CHF



* Antrag des Verwaltungsrates an die Generalversammlung vom 12. Mai 2017.

Analystenempfehlungen

2016 deckte der Analyst der Zürcher Kantonalbank (ZKB) die LLB-Aktie ab und veröffentlichte regelmässig Studien und Einschätzungen zur LLB-Gruppe. Die ZKB beliess ihre Bewertung während des Berichtsjahres wie auch nach Veröffentlichung der Vorabinformation zum Jahresergebnis 2016 bei «Marktgewichten». Analyst Javier Lodeiro titelte beim Update im Januar 2017 «LLB mit positivem Vorabschluss 2016». Kurspotenzial ortet der ZKB-Analyst bei einem Zinsanstieg, beim strategisch angestrebten akquisitorischen Wachstum, das Synergiepotenzial biete, sowie bei der verhältnismässig immer noch tiefen Bewertung der LLB-Aktie.

Im Juli 2016 nahm die Research Partners AG die Coverage auf mit Analyst Rainer Skierka. Er gab für die LLB-Aktie eine Kaufempfehlung ab mit dem Zwölf-Monats-Kursziel von CHF 49.00. Im Nachgang zur Vorabinformation des LLB-Jahresergebnisses am 19. Januar 2017 und nach einer ersten Überarbeitung der Schätzungen 2017 – 2018 bestätigt Rainer Skierka die Kaufempfehlung und erhöhte das Zwölf-Monats-Kursziel auf CHF 53.50.

Noch vor der Bekanntgabe der Vorabinformation im Januar 2017 nahm überdies auch die Privatbank Mirabaud mit dem zuständigen Analysten Andreas Brun die Coverage der LLB auf. Er setzte die LLB-Aktie auf «BUY» und publizierte ein Kursziel von CHF 46.20, das er nach der Vorabinformation auf CHF 46.60 erhöhte. Die Kombination folgender Faktoren veranlasste ihn zur Kaufempfehlung: Zinssensitivität bei steigenden Zinsen, attraktive Dividendenzahlungen, Stabilität dank breiter Geschäftsdiversifikation, solide Kapitalquoten sowie hoher Return auf das erforderliche Eigenkapital.

Kommunikation mit dem Kapitalmarkt

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

Die LLB-Gruppe veröffentlicht Jahresergebnisse und Halbjahresergebnisse. Dazu gehören Medien- und Analystenkonferenzen sowie Conference Calls für Analysten, Investoren und Medien. Bei den Generalversammlungen berichten Verwaltungsrat und Geschäftsleitung transparent über den Geschäftsverlauf. Ausserdem führen wir im Laufe des Jahres regelmässig Gespräche mit Investoren, informieren im Rahmen von Roadshows und nehmen an Fachkonferenzen für Finanzanalysten und Investoren teil.

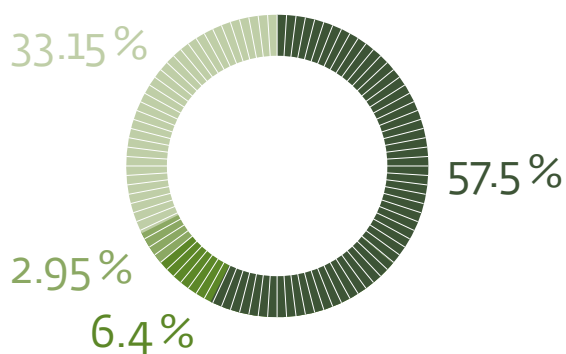
Alle öffentlich zugänglichen Informationen über die LLB-Gruppe sind auf unserer Website www.llb.li abrufbar. Via www.llb.li/registerung kann sich jeder Interessierte für den elektronischen Versand kursrelevanter Informationen über die LLB-Gruppe registrieren. Zudem publizieren wir unsere Informationen über Social-Media-Kanäle (Facebook, Twitter). Jahres- und Halbjahresberichte geben wir in Buchform heraus und seit 2005 auch in einer umfassenden Online-Version mit zahlreichen Zusatzfunktionen. Der Geschäftsbericht 2016 in deutscher Sprache ist unter gb2016.llb.li und in englischer Sprache unter ar2016.llb.li abrufbar.

Zahlen und Fakten zur LLB-Aktie

in Tausend CHF	31.12.2016	31.12.2015
Anzahl ausgegebene LLB-Inhaberaktien	30'800'000	30'800'000
Anzahl dividendenberechtigte Aktien	28'840'762	28'821'798
Streubesitz (Anzahl Aktien)	10'232'642	9'971'798
Streubesitz (in Prozent)	33.2	32.4
Jahreshöchstkurs (14. November 2016 / 9. Januar 2015)	43.65	41.55
Jahrestiefstkurs (18. Januar 2016 / 18. September 2015)	33.35	34.00
Jahresschlusskurs	40.35	35.85
Gesamtertrag LLB-Aktie (in Prozent)	17.3	-6.8
Performance SPI (in Prozent)	-1.4	2.7
Performance SWX Bankenindex (in Prozent)	-15.3	9.5
Durchschnittliches Handelsvolumen (Anzahl Aktien)	8'433	6'908
Marktkapitalisierung (in Mia. CHF)	1.24	1.10
Ergebnis pro Aktie, das den Aktionären der LLB zusteht (in CHF)	3.40	2.87
Dividende pro LLB-Aktie (in CHF)	* 1.70	1.60
Ausschüttungsquote (in Prozent)	47.2	53.4
Dividendenrendite auf Jahresschlusskurs (in Prozent)	4.2	4.5
Rendite auf dem Eigenkapital, das den Aktionären der LLB zusteht (in Prozent)	5.9	5.0
Anrechenbare Eigenmittel pro Aktie (in CHF)	51.7	50.8

* Antrag des Verwaltungsrates an die Generalversammlung vom 12. Mai 2017.

Aktionärsstruktur in Prozent



- Land Liechtenstein
- LLB
- Thornburg Investment Management
- Streubesitz

Marke und Sponsoring

Die LLB-Gruppe bekennt sich zu einem Banking, das materielle Werte exzellent und innovativ managt. Dies erfolgt abgestützt auf ein klares Wertesystem. Die Marken «Liechtensteinische Landesbank» und «Bank Linth» sind zentrale Wertschöpfer im Unternehmen.

Markenstrategie

Die Marken «Liechtensteinische Landesbank» und «Bank Linth» vermitteln den Kunden Verlässlichkeit und Vertrauen. Bei unseren Mitarbeitenden erzeugen sie Motivation und Engagement. Und die Stakeholder schätzen die Stabilität und Sicherheit, für die wir stehen.

Die Marken verbinden uns mit unseren Kunden und als Unternehmensgruppe. Als Universalbank sind wir Partner des Landes Liechtenstein und seiner Menschen. Mit der Bank Linth sind wir gleichzeitig Partner von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region Ostschweiz. Zum einen stehen wir für Heimat und Region. Mit Fokus auf Private Banking wachsen wir zudem in der Schweiz sowie in Österreich und erschliessen die Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten. So sind wir zum anderen ein internationaler Partner.

Die Markenstrategie und die Markenführung der LLB-Gruppe orientieren sich an der Unternehmensstrategie, mit dem Ziel, die Bekanntheit der Marken weiter zu erhöhen. Die konkreten Kommunikationsmassnahmen werden in einem Planungsprozess jährlich festgelegt.

Markenzeichen

Die Bildmarke der LLB-Gruppe ist klassisch und modern gehalten. Die klare Geometrie des Markenzeichens steht für Sicherheit und Stabilität. Die Winkel, die über die Grundform hinausführen, symbolisieren unsere Offenheit. Die Farbe Grün signalisiert unsere Herkunft, der rote Mittelpunkt bekräftigt unsere Konzentration auf das Wesentliche und auf unsere Partner. Die harmonische und gleichwertige Art, wie sich die Elemente zu einer Einheit zusammenfügen, ist ein Zeichen für Verbindung und Partnerschaft. Alle Marken der LLB-Gruppe basieren auf denselben Markenwerten.

Markenname

Die Markenarchitektur besteht aus den zwei Ebenen Bildmarke und Markenname. Letzterer kann abweichen, wenn ein Tochterunternehmen nicht zu hundert Prozent der LLB gehört. So trägt die Bank Linth ihren angestammten Namen.

Markenausrichtung

Die Strategie StepUp2020 der LLB-Gruppe spiegelt sich in der Vision sowie im Leitbild der Unternehmensgruppe und in der strategischen Positionierung der beiden Marken «Liechtensteinische Landesbank» und «Bank Linth» wider (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seiten 8–10).

Vision

Die Vision der LLB-Gruppe lautet: «Wir setzen Standards für Banking mit Werten». Die Vorstellung von Banking beruht auf der Idee, materielle Werte mit einem klar definierten Wertesystem exzellent zu managen.

Leitbild

Das aus der Vision entwickelte Leitbild der LLB-Gruppe formuliert vier verbindliche Werte, die unsere Unternehmenskultur prägen: «integer», «respektvoll», «exzellent», «wegweisend». Diese bedeuten für uns Folgendes:

- **integer** – Wir schaffen Klarheit und stehen zu unserem Wort.
- **respektvoll** – Wir sind partnerschaftlich und zeigen Wertschätzung.
- **exzellent** – Wir setzen Massstäbe durch Leistung und Leidenschaft.
- **wegweisend** – Wir gestalten die Zukunft aktiv und nachhaltig.

Markenpositionierung

Das Wertesystem der beiden Marken der LLB-Gruppe, «Liechtensteinische Landesbank» und «Bank Linth», ist identisch. Zugleich sind die Marken mit einem jeweils eigenen Markenversprechen klar positioniert. Dies lautet für die LLB «Tradition trifft Innovation» und für die Bank Linth «Richtig einfach». Die jeweilige Differenzierung von den Mitbewerbern ist eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Markenführung.



Tradition trifft Innovation.

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



Richtig einfach.

Die Bank Linth kommt als erstes Finanzinstitut in der Schweiz bereits seit einigen Jahren mit dem Claim «Richtig einfach» einem Bedürfnis der Kunden konsequent entgegen. Dahinter steht der Gedanke, dem Einzelnen in einer Welt, die immer hektischer und komplexer wird, Zeitersparnis, Klarheit und Komfort zu bieten. Hohe Dienstleistungsqualität, klar und nachvollziehbar kommuniziert, macht aus Kunden Partner auf Augenhöhe. Einfachheit funktioniert dabei auf drei Ebenen:

- Einfach zugänglich – Wir wollen offen auf unsere Kunden zugehen und direkte Wege zu wichtigen Ansprechpartnern bieten.
- Einfache Angebote – Unsere Angebote und Lösungen müssen intelligent und unkompliziert sein und den individuellen Kundenwünschen entsprechen.
- Einfache Kommunikation – Wir sprechen eine einfach verständliche Sprache und unsere Kunden wissen, was sie von uns erwarten können.

Markenstudie

Zu wissen, welche Wertvorstellungen unsere Kunden haben, ist die Grundlage unserer Markenführung. Um zu überprüfen, welche Eigenschaften und Markenleistungen massgeblich sind, hat die LLB-Gruppe von Mitte März bis Anfang April 2016 eine Markenstudie durchführen lassen. Ziel war es, die aktuelle Positionierung im Vergleich zu Mitbewerbern zu ermitteln. Geplant ist, in Zukunft kontinuierlich Brand-Tracking-Daten zu erheben.

Drei Hauptmerkmale schreiben Kunden der LLB laut Studie zu:

- In Liechtenstein ist die LLB sehr stark verankert.
- Die LLB wird nicht nur als Retailbank wahrgenommen, sondern auch als Partnerin zur Vermögensverwaltung.
- Die LLB wird als traditionelle, sichere und stabile Bank gesehen.

Der Erfolg der LLB-Gruppe hängt eng mit der Zufriedenheit der Kunden zusammen. Informationen zur Wirksamkeit unserer Kundenorientierung erhalten wir auch über die regelmässige Analyse systematischer Feedbacks aus allen Marktdivisionen sowie Customer-Journey-Analysen (siehe Kapitel «Corporate Center», Seite 31).

Umsetzung der Markeninhalte

Mit der Imagekampagne «Wir machen traditionelles Banking dynamisch» bringen wir seit 2015 die Positionierung der LLB voran. Mit fünf Image-Sujets sind wir in allen wichtigen Liechtensteiner und Schweizer Wirtschaftszeitungen und -journalen vertreten. Zudem sind die Sujets im Hauptsitz in Vaduz sowie in den Geschäftsstellen in Eschen und Balzers zu sehen. Unsere Bildsprache entspricht unseren Werten «integer» und «respektvoll».

Imagekampagnen

2016 stand für die LLB-Gruppe die Weiterentwicklung strategischer Initiativen im Mittelpunkt. Zu Innovationen wie «LLB Xpert Solutions», «LLB Kombi», «LLB Kompass» gesellt sich die hohe Investmentkompetenz. LLB-Strategiefonds belegen im langfristigen Konkurrenzvergleich in Europa Spitzenplätze. Dies waren 2016 Themen von Imagekampagnen mit unkonventioneller Umsetzung im Print- und Onlinebereich, vor allem in Liechtenstein, aber auch in ausgewählten Schweizer und internationalen Priesstiteln. Die Bank Linth führte 2016 ihre Imagekampagne unter dem Titel «Richtig einfach» fort.

Arbeitgeberprofil

Die LLB-Gruppe schärfte 2016 ihr Profil auch als Arbeitgeberin. Die differenzierenden und wesensprägenden Merkmale der LLB-Gruppe sind die Unternehmenskultur, Jobvielfalt und der Gestaltungsspielraum. Mitte 2016 erweiterte die LLB ihr Employer Branding um neue Bildwelten für ihren externen Auftritt. Das Employer-Branding-Konzept soll den besonderen Arbeitgebercharakter der LLB-Gruppe unterstreichen und -stützen. Anknüpfend an Vision und Leitbild mit Werten, setzt die LLB-Gruppe eine Kampagne um mit dem Claim «Banking wie es sein sollte: sympathisch und kompetent». Diese umfasst Personal-Imageanzeigen sowie Print- und Online-Stelleninserate.

Soziale Kanäle

LLB und Bank Linth setzen auf einen Omnikanal-Dialog. Dies beinhaltet die Präsenz in den Sozialen Medien. Kunden, potenzielle Bewerber und Mitarbeitende tauschen sich hier aus und prägen damit das Bild des Unternehmens. Im November 2016 hat die LLB-Gruppe ihre Social-Media-Aktivitäten mit einem nachhaltigen Gesamtkonzept strategisch neu ausgerichtet.

Unser Auftritt in den sozialen Kanälen erfolgt konsistent zum Gesamtauftritt der LLB-Gruppe. Mit konkreten, authentischen Inhalten treten wir via Facebook und Twitter in den Dialog mit allen Stakeholdern. Über die Netzwerke XING und LinkedIn untermauern wir unser Profil als Arbeitgeberin. Aufgrund strategischer und rechtlicher Vorgaben konzentrieren wir uns auf die Märkte Liechtenstein, Schweiz und Österreich.

youli

Leben und Alltag der Jugendlichen ist geprägt von Smartphone, Internet und Social Media. Entsprechend beginnt Kundennähe bei der LLB und der Bank Linth bereits im Klassenzimmer. Seit 2014 bietet die LLB-Gruppe unter dem Label «youli» eine Jugendplattform. Die Plattform ist in Liechtenstein und der Ostschweiz aktiv und steht für «young Liechtenstein» beziehungsweise «young Linth». Wir bringen Infrastruktur, Coaching, Beratung, Erlebnisse und Mitmachaktionen in der Sprache und in der Lebenswelt junger Menschen ein (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seite 19).

Sponsoring

Die Bedeutung von Sponsorships und Events nimmt weltweit zu. Das Instrument trifft bei allen Stakeholdern auf eine hohe Akzeptanz und vermittelt Glaubwürdigkeit und Sympathie. 2016 hat die LLB-Gruppe ihre Sponsoring-Strategie neu formuliert:

- Mit unseren Aktivitäten wollen wir unsere vier Werte emotional erlebbar machen.
- Wir verstärken und aktivieren Plattformen und Partnerschaften, die am besten zu uns passen.
- Wir stimmen Partnerschaften und eigene Events mittels eines neuen Management-Tools gruppenweit ab.
- Über Themenpyramiden machen wir einfach verständlich, wofür die LLB-Gruppe steht.

Ziel unserer Sponsoring-Strategie ist es, unsere Zielgruppen als Markenbotschafter zu gewinnen. Die Sponsorships müssen zu unserem Markencharakter passen, diesen ergänzen oder verstärken. Unser Fokus liegt daher auf ein paar wenigen, wirksamen Sponsorships, die mit klarem Bezug zum jeweiligen Marktgebiet langfristig angelegt sind. Als Universalbank nehmen wir Verantwortung wahr und unterstützen Anlässe mit öffentlichem Charakter. Die LLB-Gruppe wahrt bei allen Sponsoring-Aktivitäten politische Neutralität und vergibt keine finanziellen oder sonstigen Zuwendungen an Politiker oder politische Parteien.

Jugend und Familie

LLB und Bank Linth haben Jugend und Familie ins Zentrum ihrer Aktivitäten mit hohem Sympathiefaktor gerückt. 2016 umfasste das Engagement vor allem die Bereiche Sport, Kultur und Gesellschaft. Drei Beispiele für Sponsorings und Events bestehen seit über einem Jahrzehnt:

- So ist die LLB Hauptsponsor des FC Vaduz (FCV), der sich nach seinem Aufstieg 2014 erfolgreich in der höchsten Spielklasse im schweizerischen Fussball halten konnte und in der Saison 2016/2017 ebenfalls den Klassenerhalt anstrebt. 2016 haben wir unser Sponsoring um zwei weitere Jahre verlängert. Wir unterstützen den FCV bereits seit zwölf Jahren nicht nur, weil er im Spitzensport in Liechtenstein wichtige Impulse setzt, sondern auch im Breitensport wertvolle Arbeit leistet.
- Bereits zum 20. Mal brachte die LLB mit der Open-Air-Konzertreihe «LLB Sommer im Hof» im Juli 2016 Bands und Interpreten aus der Region Rheintal in den Innenhof der LLB in Vaduz. Was 1996 mit einem Konzert der Big Band Liechtenstein begann, hat sich zu einem unverwechselbaren Bestandteil des musikalischen Sommerprogramms in Liechtenstein entwickelt.
- Ein langjähriges Engagement ist auch unser Sponsoring des Vaduzer Städtlelaufs – eines traditionsreichen und beliebten Volkslaufs, der im Mai 2016 in 18 Kategorien und bis 10 Kilometer Laufdistanz (Hauptlauf) über die Bühne ging. Auch bei der 32. Austragung fand wieder eine grosse Anzahl Teilnehmende und Zuschauer aus Liechtenstein und der Region den Weg ins Städtle Vaduz.

Fördermittel

Der Fördercharakter steht im Vordergrund des Sponsorings der LLB-Gruppe und damit der Grundsatz der inhaltlichen sowie formalen Unabhängigkeit der jeweiligen Projekte. 2016 investierte die Liechtensteinische Landesbank CHF 545'000.– (2015: CHF 618'000.–) in Projekte in Liechtenstein, die Bank Linth CHF 426'000.– (2015: CHF 362'000.–) in Projekte in der Schweiz. Hinzu kommen Spenden, die in unserer Unternehmensgruppe eine lange Tradition haben. So unterstützt die LLB seit über 30 Jahren karitative und soziale Organisationen, seit 2011 über die anlässlich des 150-Jahr-Jubiläums der LLB gegründete «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank» (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 58).

Mitarbeitende

Erstklassige und engagierte Mitarbeitende sind Garanten für den Unternehmenserfolg. Die LLB-Gruppe setzt neue Zeichen, um sich als attraktive Arbeitgeberin und leistungsstarke Bank weiterzuentwickeln.

Unternehmenskultur und Wertebasis

Für die Umsetzung der Strategie StepUp2020 (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seiten 9–10) ist es wesentlich, die Leistungsstärke stetig zu erhöhen. Die LLB-Gruppe passt sich dem tief greifenden Wandel im Bankensektor an und verfügt zugleich über eine starke Identität und Wertebasis. Für uns steht fest, dass eine offene Unternehmenskultur, die einen konsequenten Umgang mit Werten pflegt, jene positive Energie freisetzt, die für unsere Kunden den Unterschied macht.

Wir wollen integer, respektvoll, exzellent und wegweisend sein. Für die tägliche Arbeit unserer Mitarbeitenden bedeutet dies: Wir schaffen Klarheit und stehen zu unserem Wort. Wir sind partnerschaftlich und zeigen Wertschätzung. Wir setzen Massstäbe durch Leistung und Leidenschaft. Wir gestalten die Zukunft aktiv und nachhaltig. Damit die Kultur das Unternehmen durchdringt, leben die Führungskräfte diese Werte konsequent vor.

Die LLB als Arbeitgeberin

Ende Dezember 2016 zählte die LLB-Gruppe 858 Vollzeitstellen (2015: 816). Die LLB ist mit 587 Vollzeitstellen (2015: 553) in Liechtenstein einer der grössten Arbeitgeber in Liechtenstein.

Mitarbeiterzufriedenheit

Unsere Mitarbeitenden bilden die Grundlage, um unseren Leistungsauftrag (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 56) zu erfüllen. Ihre Meinung ist uns wichtig. Teil des Dialogs sind die umfassenden Mitarbeiterumfragen, die wir alle zwei Jahre durchführen. Bei der Befragung 2015 lag die LLB-Gruppe bei allen relevanten Punkten über dem Branchendurchschnitt oder erreichte den Durchschnittswert des «Swiss Arbeitgeber Award» (SAA). 2015 hatte das Commitment der Mitarbeitenden der LLB-Gruppe, sprich das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation, auf 85 von 100 möglichen Punkten zugenommen. Weitere Informationen zu den Ergebnissen finden Sie im Geschäftsbericht 2015.

Im September 2016 erhielt die LLB-Gruppe einen Swiss Arbeitgeber Award in der Kategorie 250 bis 999 Mitarbeitende. Der Award, eine

Benchmarking-Initiative auf Basis der grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz, gilt als wegweisendes Instrument. Für die Weiterentwicklung der LLB-Gruppe ist es wichtig, zu wissen, ob optimale organisatorische Rahmenbedingungen bestehen, welche die Kunden- und Leistungsorientierung der Mitarbeitenden fördern und unterstützen. Die nächste Mitarbeiterbefragung ist für Mai 2017 geplant.

Die LLB als regionale Arbeitgeberin

Zufriedene Mitarbeitende – zufriedene Kunden: Diese Korrelation spielt bei personalpolitischen Fragen zur Kundenorientierung eine wesentliche Rolle. Nahezu 100 Prozent der Führungskräfte und der grösste Teil der Mitarbeitenden an den Hauptgeschäftsstandorten sind in der jeweiligen Region verwurzelt. Sie sind längerfristig orientiert, zeigen eine starke Bindung zum Unternehmen und eine hohe Integrität.

Zugleich pendeln Fachkräfte täglich aus der Ostschweiz (2016: 206, 2015: 180) und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg (2016: 74, 2015: 69) zu ihren Arbeitsplätzen bei der LLB in Liechtenstein. Die LLB ist eine wichtige regionale Arbeitgeberin im St. Galler Rheintal. Die Bank Linth rekrutiert nahezu alle ihrer Fachkräfte in den Schweizer Regionen Zürichsee, Sarganserland und Winterthur.

Interne Kommunikation

In Zeiten fundamentalen Wandels im Bankensektor hat die LLB-Gruppe ein fokussiertes Geschäftsmodell entwickelt und ist 2016 in eine neue Wachstumsphase eingetreten. Eine klare und konsistente Kommunikation steigert die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden.

Für die neue Strategie StepUp2020 hat die Gruppenleitung die Ziele und den Weg im September 2015 frühzeitig aufgezeigt. Im Kommunikationskonzept vom Oktober 2015 formulierte der Geschäftsbereich Group Corporate Communications & General Secretary zusammen mit Group Human Resources Massnahmen zur internen Kommunikation, die dazu beitragen, die Unternehmenskultur und die Motivation der Mitarbeitenden zu fördern.

Pro Quartal informiert der Group CEO via Intranet gruppenweit mittels eines Newsletters. Mindestens einmal im Jahr führt er für alle Mitarbeitenden der LLB-Gruppe eine Informationsveranstaltung durch. Hinzu kommen eine jährliche Group Night sowie Anlässe

unserer sechs Divisionen. Im Intranet als wichtigem Kommunikationskanal finden sich Beiträge von CEO und Group Human Resources über strategische Initiativen.

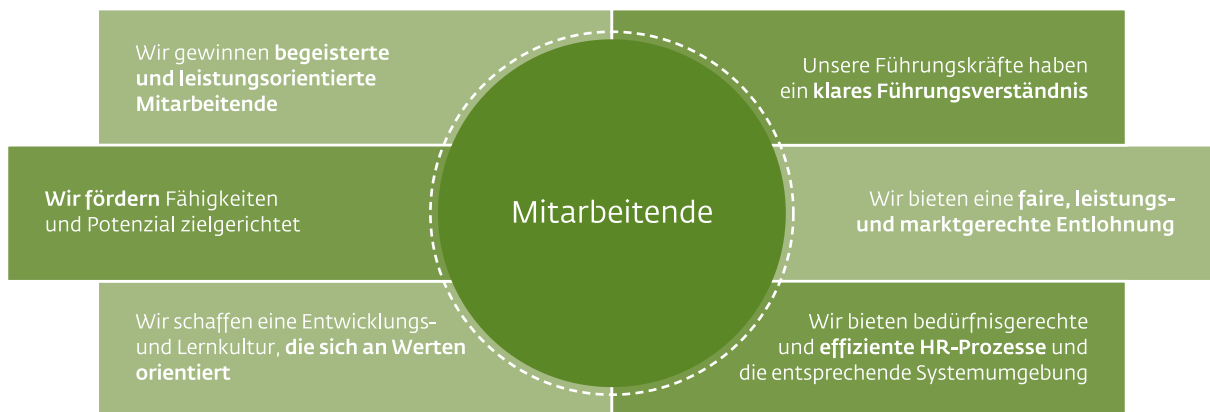
Leistungsversprechen und Mitarbeiterentwicklung

Die LLB-Gruppe wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen, die sich durch drei Stärken von ihren Mitbewerbern abhebt: Sie bietet eine

partnerschaftliche Unternehmenskultur, interessante Aufgaben und einen grossen Gestaltungsspielraum. Leistungsstarke Mitarbeitende haben ausgezeichnete Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven.

Group Human Resources hat 2016 in einem strategischen Zielbild das Leistungsversprechen formuliert, begeisterten Menschen die Möglichkeit zu geben, sich selbst und die LLB-Gruppe voranzubringen, um gemeinsam Spitzenleistungen zu erzielen.

Strategisches Zielbild



Arbeitsumfeld im Fokus

Die LLB-Gruppe will sich als Arbeitgeberin der Wahl weiter profilieren. Dazu hat sie 2016 eine Reihe von Massnahmen umgesetzt. Unter anderem standen die betriebliche Gesundheitsförderung, die Verbesserung des physischen Arbeitsumfeldes sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort im Fokus.

Arbeitswelt der Zukunft

Mit dem Umbau des Hauptsitzes der Bank Linth LLB AG in Uznach sowie den Geschäftsstellen in Rapperswil (SG) und Siebnen (SZ) entsteht die Arbeitswelt der Zukunft (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seiten 19–20). Die «Bank der Zukunft» ist für Kunden und Mitarbeitende nach dem gleichen Prinzip gestaltet: offen, transparent, zugänglich und mit kurzen Wegen, um Kommunikation und Zusammenarbeit zu fördern. Der Bankmitarbeitende der Zukunft bewegt sich zwischen Denkkabinen, Stehtischen und einem Workshop-Bereich. Die Neueröffnungen der beiden Geschäftsstellen und des Hauptsitzes sind für Juni 2017 geplant.

Lebensqualität am Arbeitsplatz

2016 hat die LLB-Gruppe Massnahmen für eine gesundheitsfördernde Arbeitsatmosphäre entwickelt. Verschiedene Initiativen spielen zusammen, um die Lebensqualität am Arbeitsplatz zu erhöhen, Belastungen

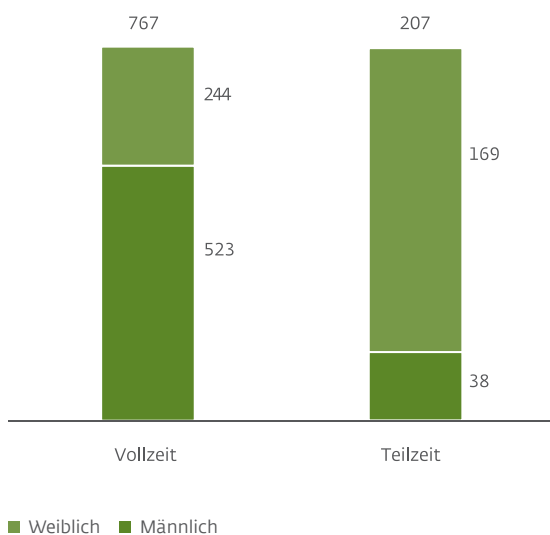
zu reduzieren und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu verbessern. Dazu gehört Obst der Saison, das seit Anfang 2017 ebenso kostenlos bereitsteht wie Wasserstationen mit integriertem Filtersystem (siehe Kapitel «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seite 58). Zugleich ermöglichen am Standort Vaduz seit Ende 2016 eingebaute Duschen und Garderoben Sport zu treiben. Auch werden alle Schreibtische durch flexible Stehtische ersetzt.

Für 2017 ist geplant, Informationsveranstaltungen zu Gesundheitsthemen und Sportaktivitäten anzubieten. 2016 hat das Steuergremium Arbeitsatmosphäre und Gesundheit seine Arbeit aufgenommen. Ziel ist es, einerseits die Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden zu steigern und andererseits die arbeitsbedingten Ausfallzeiten zu senken, was Kosten einspart.

Gesundheit und Sicherheit

Die Absenzquote gibt Auskunft über die Zahl der Unfall- und Krankheitsfälle: 2016 waren es 130 (2015: 142). Unser Zielwert liegt bei 2 bis 2.5 Prozent, 2016 betrug die Absenzquote 1.97 Prozent (2015: 2.49 %). 80 Prozent der Absenkkosten gingen auf Krankheit zurück. 47 langjährige Mitarbeitende mit Dienstjubiläen bezogen 2016 jeweils ein Sabbatical (2015: 29) von bis zu vier Wochen. Die meisten nutzten die maximal mögliche Anzahl Tage für die Regeneration sowie die Horizonsweiterung. Diese Time-outs fördern den Erhalt von Flexibilität, das Engagement und die Leistungsfähigkeit.

Personalbestand nach Beschäftigungsart



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

Berufliche Wiedereingliederung

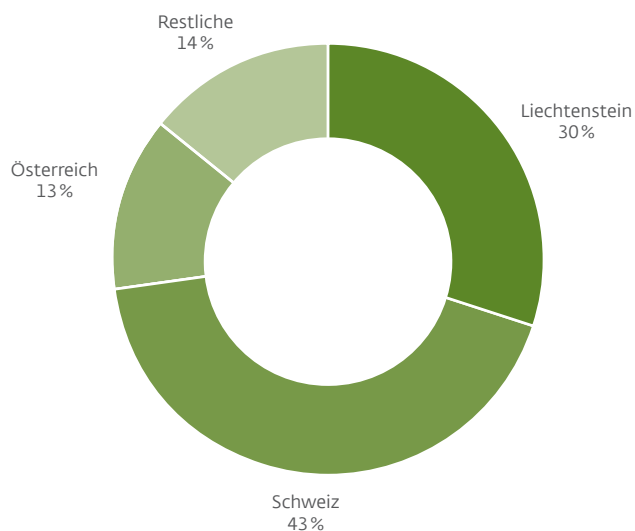
Umfragen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (www.osha.europa.eu) zeigen, dass in Europa rund 50 Prozent der krankheitsbedingten Arbeitsausfälle in der einen oder anderen Form auf Stress zurückzuführen sind. Zudem haben psychische Belastungen oft auch physische Belastungen zur Folge und umgekehrt. Die LLB-Gruppe nimmt das Thema ernst und investiert in praxisorientierte Hilfeleistung zur externen oder internen beruflichen Integration von Mitarbeitenden.

Unser Ziel ist es, Kurz- und Langzeitabsenzen zu vermindern und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern. Wir bieten Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach Langzeitabsenzen sowie bei schweren gesundheitlichen Problemen. In schwierigen Arbeits- oder Lebenssituationen können Mitarbeitende anonym und für sie kostenfrei auf psychologische Beratung zugreifen. So wird die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Unternehmen erhalten oder wiederhergestellt.

Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation

Unsere Mitarbeiterpolitik zielt darauf ab, ein optimales Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu trägt auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den verschiedenen Lebenssituationen bei. 2016 haben wir Möglichkeiten für eine stärkere Flexibilisierung von Arbeitszeit und

Personalbestand nach Nationalität



Arbeitsort ausgelotet, die wir ab 2017 umsetzen. Zugleich unterstützen wir 80-Prozent-Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen sowie Vaterschaftsurlaub. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation ist auch geplant, den modernen eWorkplace weiterzuentwickeln.

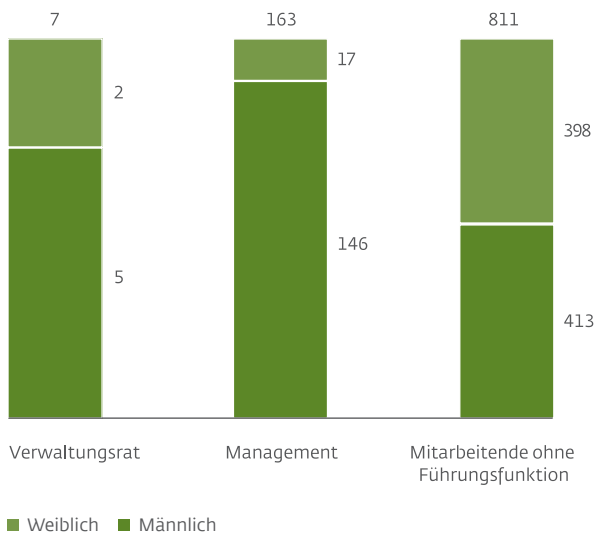
Im Sommer 2017 wird in Vaduz eine Kindertagesstätte (Kita) für die Kinder der Mitarbeitenden der Liechtensteiner Banken eröffnet. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in der Region und des stetig steigenden Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen ist dies ein wichtiger Schritt, um auch in Zukunft zu den innovativsten und attraktivsten Arbeitgebern zu gehören.

Vielfalt der Mitarbeitenden und Führungskräfte

In der LLB-Gruppe arbeiten Menschen aus 39 Nationen. Auf dieser Vielfalt von Mitarbeitenden und Führungskräften basiert unser Erfolg. Die LLB-Gruppe strebt nach Wertschätzung aller Mitarbeitenden, gleich welcher Nationalität, welchen Alters, Geschlechts, Bildungshintergrundes etc. Die unterschiedlichen Fähigkeiten, Kulturen und Sichtweisen machen uns zu einem wegweisenden Unternehmen.

Auch wenn wir kein spezielles Diversity-Förderprogramm anbieten, ist bei uns die Zusammenarbeit verschiedener Nationalitäten seit vielen Jahren Alltag. 2016 besaßen 30 Prozent unserer Mitarbeitenden die liechtensteinische, 43 Prozent die schweizerische und 13 Prozent die österreichische Staatsbürgerschaft. Wir achten darauf, dass sich unser Kundenstamm in den Mitarbeitenden widerspiegelt (siehe «Die LLB als regionale Arbeitgeberin», Seite 42). Dies gilt auch für

Personalbestand nach Geschlecht



Personalbestand nach Alter



unsere traditionellen grenzüberschreitenden Märkte Deutschland und übriges Westeuropa sowie unsere Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten.

Der Frauenanteil ist in der LLB-Gruppe mit 42 Prozent relativ hoch, in Führungspositionen jedoch sind Frauen noch untervertreten. Angesichts immer mehr gut ausgebildeter Frauen dürfte hier in den nächsten Jahren dank Flexibilisierung der Arbeitsmodelle einiges in Bewegung kommen. Verwaltungsrat und Management unterstützen die Kultur der Vielfalt und haben im Juli 2016 die erste Frau im Senior Management der LLB rekrutiert und in die Gruppenleitung berufen (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seiten 86–88).

Frauen in Managementpositionen:

- Executive Management: 5 Männer, 1 Frau
- Senior Management: 23 Männer, 1 Frau

Der Verwaltungsrat der börsenkotierten LLB zeichnet sich bereits seit 2014 durch einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aus. Der Anteil liegt mit zwei Frauen von sieben Mitgliedern bei rund 30 Prozent.

Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung ist für die LLB-Gruppe ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit. 2016 haben wir CHF 1.6 Mio. (2015: CHF 1.2 Mio.) investiert, um Führungskräfte, Talente und Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Wirkungskontrollen der Organisationseinheit Group Human Resources zeigen für das Jahr 2016 weitere Fortschritte auf.

Die Kultur des «Forderns und Förderns» bewährt sich. 2016 standen für 48 Prozent von 23 neu zu besetzenden Führungspositionen intern Mitarbeitende zur Verfügung. Zugleich bringen neueintretende Führungskräfte und Mitarbeitende ein hohes Ausbildungsniveau ein: 74 Prozent besitzen einen Universitäts-/Fachhochschulabschluss oder eine höhere Berufsbildung. Unser Angebot trägt dazu bei, engagierte Mitarbeitende und Führungskräfte zu gewinnen und halten zu können.

Führungskultur

Für die Weiterentwicklung unserer Führungskultur finden alle zwei Jahre Förderkurse statt. 2016 haben unsere 160 Führungskräfte am Training «Zum Erfolg führen (ZEF) II» teilgenommen und sich intensiv mit unserer Vision, unserem Leitbild und der Strategie StepUp2020 befasst. Vor allem haben sie das Konzept des situativen Führens kennengelernt. Das Modell ist flexibel auf unterschiedliche Situationen und unterschiedliche Entwicklungsstufen von Mitarbeitenden anwendbar. Die Führungskräfte passen ihr Verhalten den Erfordernissen der jeweiligen Situation an.

Kundenberater-Zertifizierung

Die starke Kundenbeziehung bleibt der langfristig wichtigste Erfolgsfaktor im Banking. Die LLB-Gruppe investiert entsprechend umfassend in das Know-how der Mitarbeitenden. Bis Ende 2020 absolvieren alle Kundenberater Ausbildungsprogramme nach den Standards der Swiss Association for Quality (SAQ). Der Start erfolgte im März 2016, Ende 2016 schloss die Pilotgruppe das Zertifizierungstraining mit einer Erfolgsquote von 100 Prozent ab.

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

Erfolgsmessung in der Personalentwicklung

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

- Den PMP wenden wir zur Verknüpfung der Gruppenziele mit den individuellen Mitarbeiterzielen an. Der Prozess ist im gesamten Unternehmen institutionalisiert, er funktioniert unabhängig von der Funktion für 100 Prozent der Mitarbeitenden und der Führungskräfte.
- Im Mittelpunkt des PDP stehen die Kompetenzen, welche die LLB braucht, um die mit der Strategie StepUp2020 (2016 bis Ende 2020) festgelegten Ziele zu erreichen. 2014 hatte Group Human Resources in Zusammenarbeit mit den operativen Einheiten fünf «Potential Pools» geschaffen mit dem Ziel, die identifizierten Talente bei guter Leistung und hervorragendem Verhalten systematisch voranzubringen. In sorgfältigen Einschätzungsprozessen wurden 2016 sieben Prozent (64) der Mitarbeitenden den entsprechenden «Potential Pools» zugeordnet.

Berufsbildung

Die Liechtensteinische Landesbank nimmt bei der Ausbildung ihrer Nachwuchskräfte ihre Verantwortung als eines der grössten Ausbildungsunternehmen in Liechtenstein wahr. Im Jahr 2016 haben 38 Lernende (2015: 42) in der LLB-Gruppe von der hochwertigen dualen Berufsbildung in Theorie und Praxis profitiert. Die klassische Grundausbildung bleibt der Hauptpfeiler unserer Nachwuchsförderung. Die Vermittlung eines breiten Wissens sehen wir als zentrale Aufgabe, gerade auch um Jugendlichen über die Berufsmaturität den Zugang zu Fachhochschulen oder Universitäten offenzuhalten.

Bachelor-, Werkstudenten- und Master-Programme

Seit 2014 richtet die LLB-Gruppe den Fokus auf Hochschulabsolventen. Für sieben Kandidaten pro Jahr stehen drei Programme zur Verfügung: ein praxisorientierter Direkteinstieg für Bachelorabsolventen (2016: 3), ein Werkstudentenprogramm für Masterstudierende (2016: 2) in der Abschlussphase des Studiums und ein Traineeprogramm für Masterabsolventen (2016: 4). Über das Traineeprogramm lernen junge Talente – 2016 waren es drei Trainees mit überdurchschnittlichem Masterabschluss – unser Unternehmen während achtzehn Monaten «on the job» in drei Einsatzgebieten gründlich kennen.

Unsere Trainees sind im Kontakt mit dem Top Management, werden vom ersten Arbeitstag an in den Geschäftsalltag einbezogen und profitieren vom umfassenden Spektrum einer Universalbank. Trainees, die in allen drei Einsatzbereichen mit Leistung und Engagement überzeugen, werden für eine Festanstellung vorgeschlagen. Zur Profilierung als attraktive Arbeitgeberin erhöhte die LLB-Gruppe ihre Präsenz an den Universitäten Liechtenstein, St. Gallen, Fachhochschule St. Gallen und Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur (ZH).

Faire Vergütung

Die LLB-Gruppe bietet den Mitarbeitenden attraktive Bedingungen. 2016 wendete sie für Gehälter und Sozialleistungen CHF 141 Mio. (2015: CHF 124 Mio.) auf (siehe Anmerkungen zur konsolidierten Erfolgsrechnung, Seite 132). Wir verfügen über ein modernes Vergütungssystem, das für die Bankenbranche Modellcharakter hat (siehe Kapitel «Vergütungsbericht», Seiten 93–101). Wir legen Wert auf eine faire Vergütung, die Fähigkeiten und Leistungen ausdrücklich anerkennt. Frauen und Männer erhalten bei gleicher Position und Leistung dieselbe Gehaltseinstufung. Dies gilt für alle Geschäftsstandorte.

Wir wissen, dass das Verhältnis der Löhne für Frauen und Männer in unserem Unternehmen für unsere Anspruchsgruppen und unseren Geschäftserfolg von Bedeutung ist. Dennoch verzichten wir auf diese Information – dies aus Gründen der Vertraulichkeit und weil sich Funktionen nicht genau vergleichen lassen und nicht alle Aspekte des Vergütungssystems abdecken.

Arbeitnehmervertretung

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

Personalvorsorgestiftung

Alle 607 Mitarbeitenden unserer Unternehmensgruppe, die in Liechtenstein arbeiten, waren 2016 bei der eigenständigen Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität versichert. Die Vorsorgeeinrichtung bietet in einem Beitragsprimat drei attraktive Sparpläne an, die über das Gesetz (BPVG) hinaus gehen. Zudem beteiligt sich die LLB als Arbeitgeberin zu zwei Dritteln an der Finanzierung.

Der Deckungsgrad der Pensionskasse der LLB lag Ende Dezember 2016 bei 109,3 Prozent (Ende Dezember 2015: 107,8 %) und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Prozent. Die Anlagerendite betrug 3 Prozent (2015: minus 0,5 %). Das angesparte Kapital wurde 2016 mit 2 Prozent verzinst. Das Vorsorgevermögen belief sich auf CHF 290,5 Mio. (2015: CHF 277,4 Mio.).

Das Tiefzinsumfeld und die weiter steigende Lebenserwartung haben den Stiftungsrat bewogen, den Umwandlungssatz für das Rentenalter 64 schrittweise ab 1. Januar 2018 um jährlich 0,1 Prozent auf 5,1 Prozent (aktuell 5,6 %) zu senken. Ab 1. Januar 2023 steigt das ordentliche Rentenalter bei der liechtensteinischen AHV auf 65 Jahre. Der Umwandlungssatz beträgt dann 5,22 Prozent (aktuell 5,72 %).

Ohne Senkung des Umwandlungssatzes würde eine immer grössere Lücke zwischen tatsächlich vorhandenem und dem zur Sicherung der gewährten Altersrente nötigen Kapital entstehen. Mit dieser Massnahme kann die langfristige Finanzierung und Leistungserbringung im Gleichgewicht bleiben.

Mitarbeiterstatistik der LLB-Gruppe

	2016	2015	2014	2013	2012
Mitarbeitende					
Anzahl Mitarbeitende (teilzeitbereinigt)	858	816	893	925	1'090
Vollzeitbeschäftigte	718	674	789	784	909
Teilzeitbeschäftigte	207	202	244	279	336
Lernende	38	42	47	50	52
Trainees inkl. BEM-Praktikanten	11	7	6	4	4
Kennzahlen					
Fluktuationsrate in Prozent	10,4	12,6	11,5	21,8	15,4
Durchschnittliches Dienstalalter in Jahren	9,6	10,7	9,7	8,2	7,6
Durchschnittliches Lebensalter in Jahren	40,2	39,9	40,2	39,8	39,4
Vielfalt und Chancengleichheit					
Anzahl Nationen	39	31	34	29	30
Anteil Frauen in Prozent	42	44	45	45	47
Aus- und Weiterbildung					
Ausbildungskosten in Tausend CHF	1'570	1'195	1'191	1'291	1'452

360°- Finanzplanung

Jeder hat ganz persönliche Ziele, Wünsche und Fragen, wenn es um seine finanzielle Zukunft geht. Als einzige Bank in Liechtenstein bieten wir eine umfassende 360°-Finanzplanung an. Als LLB Kompass haben wir unser Angebot mit Lösungen für jede Lebens- und Unternehmensphase weiterentwickelt und 2017 als Bank Linth Kompass auch in der Schweiz lanciert.

Die ganzheitliche Finanzplanung deckt alle wichtigen Themen wie Vermögen, Finanzierungen, Vorsorge, Immobilien, Steuern, und Nachlass ab.

llb.li/kompass

Als Beraterin von Individualkunden weiss Monika Jöhri, wie sich das Leben dreht: «Die 360°-Finanzplanung unterstützt Privatkunden und Unternehmer, ihre finanziellen Zukunftsziele zu erreichen.»
Treffen Sie Monika Jöhri
auf gb2016.llb.li/turn

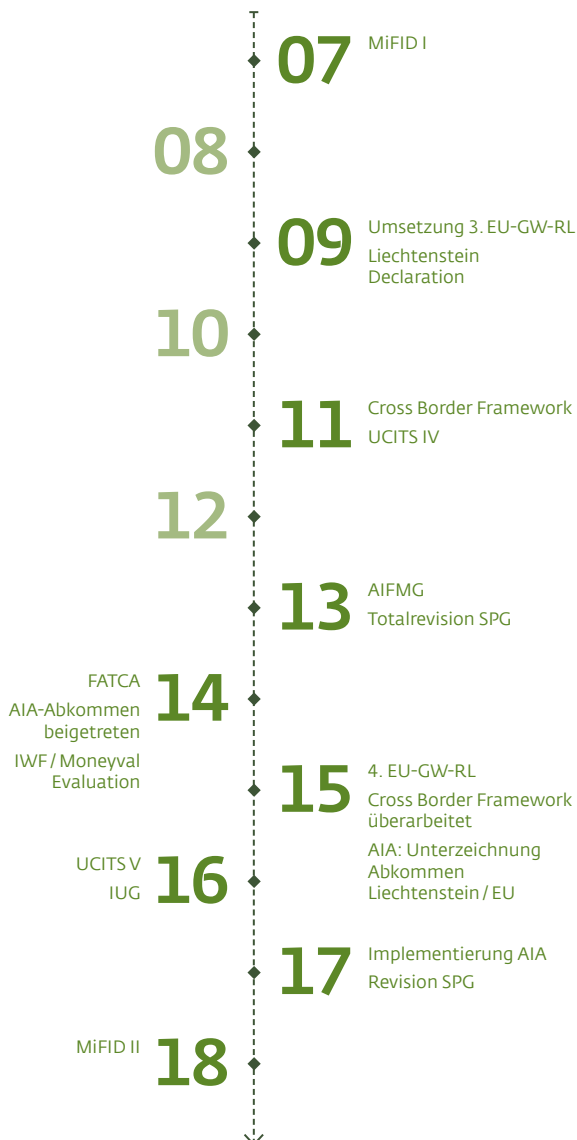


turn

Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen

Liechtenstein steht für den Zugang zu den Märkten und für Rechtssicherheit. Mit der Umsetzung des automatischen Informationsaustausches (AIA) zählt es zu den frühen Anwendern einer umfassenden internationalen Steuerkooperation.

Umsetzung regulatorischer Vorgaben 2007 – 2018



Internationale Steuerthemen

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

Automatischer Informationsaustausch (AIA)

Liechtenstein zählt zu den Ländern, die als «Early Adopters» am 29. Oktober 2014 dem Abkommen über den automatischen Informationsaustausch (AIA) beigetreten sind. 101 Länder und Finanzplätze haben sich bislang zum AIA bekannt. Am 22. August 2016 hat Liechtenstein einen weiteren wichtigen Schritt in der Umsetzung seiner Finanzplatz- und Steuerstrategie abgeschlossen. Die Regierung hinterlegte bei der OECD in Paris die Ratifikationsurkunde zum Übereinkommen des Europarates und der OECD über die gegenseitige Amtshilfe in Steuersachen (MAK).

Datenaustausch 2017 und 2018

Mit den EU-Ländern (ausgenommen Österreich) findet der Austausch von Bankdaten für das Steuerjahr 2016 zum ersten Mal 2017 statt. Am 1. Dezember 2016 trat ein Amtshilfeübereinkommen in Kraft, das ein umfassendes Instrument der multilateralen Zusammenarbeit im Steuerbereich ist. Auf dieser Grundlage erfolgt ab 2018 mit 32 weiteren Staaten die Umsetzung des automatischen Informationsaustausches (AIA).

AIA Liechtenstein/Schweiz

Am 26. September 2016 haben die Schweiz und die EU das AIA-Abkommen ratifiziert. Ab 2017 sammeln die Schweizer Banken Daten, die ab 2018 mit den EU-Mitgliedstaaten sowie zehn weiteren Staaten ausgetauscht werden.

Am 1. Februar 2017 hat der Schweizer Bundesrat beschlossen, den automatischen Informationsaustausch in Steuersachen (AIA) mit weiteren Partnerländern umzusetzen. Liechtenstein ist eines dieser geplanten Partnerländer.

In den kommenden Monaten wird Liechtenstein die nächsten AIA-Partnerstaaten festlegen. Insgesamt hat der Landtag bisher die Anwendung des AIA mit 60 Jurisdiktionen genehmigt. Mit den EU-Staaten – ausser Österreich – werden erstmals 2017 Daten automatisch ausgetauscht. Mit den übrigen Ländern soll der AIA am 1. Januar 2018 in Kraft treten, sodass ein erster Datenaustausch im Jahr 2019 erfolgen kann. Die Umsetzung des AIA mit der Schweiz wie auch die Aktivierung des AIA mit weiteren Partnerstaaten unterliegt der Genehmigung des Landtags.

BEPS-Projekt

Liechtenstein setzt die neuen internationalen Standards des BEPS-Projektes um und hat das Steuergesetz entsprechend angepasst. BEPS steht für «Base Erosion and Profit Shifting» (auf Deutsch Gewinnkürzung und Gewinnverlagerung). Um gegen die Steuervermeidung in multinationalen Unternehmen vorzugehen, haben die OECD und die G20-Staaten 15 Empfehlungen erarbeitet.

Das BEPS-Projekt will Länder dabei unterstützen, ihre Steuerbasis zu schützen. Gleichzeitig soll die Rechtssicherheit für Steuerzahler durch international anerkannte Regeln garantiert werden. Liechtenstein betont dabei die Wichtigkeit der Gewährleistung eines «Level Playing Field» unter den Ländern.

Doppelbesteuerungs- und Steuerinformationsabkommen

Die Basis der liechtensteinischen Finanzplatzpolitik bilden bilaterale, langfristig ausgelegte Kooperationsvereinbarungen. Mit 27 Ländern wurden bis Ende 2016 Steuerinformationsaustauschabkommen (TIEA: Tax Information Exchange Agreement) und mit 17 Ländern Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zur grenzüberschreitenden Amtshilfe nach den Regeln der OECD abgeschlossen.

♦ Liechtenstein / Schweiz

Liechtenstein und die Schweiz haben am 10. Juli 2015 ein neues Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) unterzeichnet. Es trat am 22. Dezember 2016 in Kraft und wird seit 2017 angewendet. Das DBA ist ein umfassendes Abkommen, das sich an die Empfehlungen der OECD anlehnt und die Doppelbesteuerung von Einkommen und Vermögen vermeidet. Es ersetzt das bisherige Abkommen zwischen der Schweiz und Liechtenstein über verschiedene Steuerfragen vom 22. Juni 1995, das lediglich die Besteuerung gewisser Einkünfte regelte.

Das DBA beinhaltet neu auch die Besteuerung der AHV-Renten. Diese können ausschliesslich im Ansässigkeitsstaat besteuert werden. Bei den Grenzgängern behält der jeweilige Ansässigkeitsstaat wie bis anhin das Besteuerungsrecht. Die Leistungen der beruflichen Vorsorge unterliegen der Besteuerung im Ansässigkeitsstaat des Empfängers. Neu ist auch die Besteuerung von Dividenden, Zinsen und Lizenzgebühren geregelt.

♦ Liechtenstein / Österreich

Aufgrund der für Österreich innerhalb der EU geltenden Ausnahmeregelung wird das AIA-Abkommen erst ab 1. Januar 2017 angewendet. Österreich wird die Informationen für Neukunden ab September 2017 austauschen. Die Datensammlung begann im Oktober 2016 und der auf Bestandeskunden ausgeweitete Austausch findet im September 2018 statt.

Um Doppelspurigkeiten mit dem AIA-Abkommen zu vermeiden, haben Liechtenstein und Österreich am 17. Oktober 2016 ein Abänderungsprotokoll zu dem seit 2014 gültigen Abgeltungssteuerabkommen unterzeichnet. Damit haben sie die teilweise Fortführung des Abgeltungssteuerabkommens für die per 31. Dezember 2016 bestehenden transparenten und intransparenten Vermögensstrukturen vereinbart. Alle übrigen Konten oder Depots fallen in Zukunft unter das AIA-Abkommen mit der EU.

FATCA

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

Cross Border Banking

Die internationale Ausrichtung des Finanzplatzes Liechtenstein bringt regulatorische Komplexität im Cross Border Banking mit sich. Beaufsichtigte Institute sind bei grenzüberschreitenden Finanzdienstleistungen gefordert, die Erwartungen der Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) zu erfüllen und die regulatorischen Bestimmungen im Domizilland des Kunden einzuhalten. Mit dem Ziel, Rechts- und Reputationsrisiken zu reduzieren, formulierte die FMA im August 2015 einen einheitlichen Ansatz im Umgang mit Cross-Border-Risiken.

Die LLB-Gruppe hat ihr 2015 umfassend überarbeitetes Cross-Border-Rahmenwerk 2016 weiter optimiert, um die rechtlichen Risiken einzuschränken, die aus der grenzüberschreitenden Tätigkeit resultieren. 2016 hat Group Legal & Compliance zahlreiche Schulungen der Kundenberater in den für sie relevanten Märkten durchgeführt. Mit internen Regelwerken stellt die LLB-Gruppe sicher, dass die Mitarbeitenden bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten die Vorschriften des jeweiligen Ziellandes einhalten.

Seit 2015 richtet die LLB-Gruppe ihre internationalen Aktivitäten stärker auf die strategisch und wirtschaftlich bedeutenden Länder aus. Sie konzentriert sich auf die Heimmärkte Liechtenstein, Schweiz und Österreich, auf Deutschland sowie ausgewählte Märkte in

Westeuropa und auf die Wachstumsmärkte Zentral- und Osteuropa sowie Naher Osten. Durch die Fokussierung auf bestimmte, strategisch und wirtschaftlich bedeutende Länder vereinfachen wir die Kundenbetreuung im internationalen Geschäft.

Regulatorisches Umfeld

Schutz vor Geldwäsche

Liechtenstein misst dem Kampf gegen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung seit Jahren höchste Priorität bei und verfolgt in diesem Bereich eine Null-Toleranz-Politik. Als EWR-Mitglied hat Liechtenstein sowohl die dritte EU-Geldwäsche-Richtlinie (2005/60/EG) als auch die Kommissionsrichtlinie (2006/70/EG) hinsichtlich der Begriffsbestimmung von «politisch exponierte Personen» sowie der Festlegung der technischen Kriterien für vereinfachte Sorgfaltspflichten vollumfänglich umgesetzt.

Am 20. Juni 2015 hat das Europäische Parlament die vierte EU-Geldwäsche-Richtlinie verabschiedet, die am 25. Juni 2015 in Kraft trat und über den EWR auch für Liechtenstein zur Anwendung kommt. Liechtenstein ist zurzeit damit befasst, die Richtlinie in innerstaatliches Recht umzusetzen. Das revidierte Sorgfaltspflichtgesetz (SPG) wird voraussichtlich am 1. September 2017 in Kraft treten.

Im März 2016 revidierte Liechtenstein zudem sein Korruptionsstrafrecht und ebnete den Weg für die Ratifikation des Strafrechtsübereinkommens des Europarates über Korruption. Mit der Reform nimmt Liechtenstein den Tatbestand der Privatbestechung als Vortat zur Geldwäsche auf und setzt die internationalen Anforderungen des Europarates und der UNO im Bereich der Korruptionsbekämpfung um.

Die Stabsstelle Financial Intelligence Unit FIU ist die zentrale Behörde zur Beschaffung und Analyse von Informationen, die zur Erkennung von Geldwäscherei, Vortaten der Geldwäscherei, organisierter Kriminalität und Terrorismusfinanzierung notwendig sind. Mit der Revision des FIU-Gesetzes am 1. März 2016 und den Anpassungen im Sorgfaltspflichtgesetz stellt Liechtenstein die volle rechtliche Konformität mit dem internationalen Standard sicher. Die Stabsstelle FIU vertritt Liechtenstein im Expertenausschuss zu Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung der EU.

Bei der LLB hat die Bekämpfung von Geldwäscherei, deren Vortaten sowie der Finanzierung terroristischer und krimineller Aktivitäten höchste Priorität. Die Überwachung erfolgt mittels eines IT-Systems. Neben der systematischen Überwachung der Transaktionen finden für Mitarbeitende laufend Schulungen zu regulatorischen Neuerungen statt. Zudem werden sie für mögliche Geldwäscherei-Indizien sensibilisiert.

MiFID II/Liechtenstein

Am 1. November 2007 hat der Bankenplatz die Richtlinie «Markets in Financial Instruments Directive» (MiFID) umgesetzt. MiFID vereinfacht grenzüberschreitende Finanzdienstleistungen und gibt Wertpapierfirmen, Banken und Börsen die Möglichkeit, Dienstleistungen auch in anderen EU- / EWR-Staaten anzubieten. Zudem besteht die Verpflichtung zu präzisen Kunden- und Produktanalysen sowie zur Offenlegung von Vergütungen und Provisionen.

Entgegen der ursprünglichen Planung werden die Novelle (MiFID II) sowie die dazugehörige Verordnung (MiFIR) mit einjähriger Verspätung am 3. Januar 2018 in der EU in Kraft treten. Diese sehen eine weitergehende Regulierung von Finanzmärkten und Wertpapierdienstleistungen vor. Zudem regelt MiFIR die Handelstransparenz, einen Bereich, der bei MiFID noch nicht im Fokus stand. Neben der Optimierung der seit MiFID bekannten Regelungen zielt MiFID II darauf ab, mehr Transparenz an den Märkten zu schaffen und den Anlegerschutz weiter auszubauen.

Der Hochfrequenzhandel wird transparenter und von der Aufsicht stärker kontrolliert, die Positionslimiten beim Handel mit Rohstoffen werden strenger. Bei der persönlichen Beratung in der Bankfiliale muss künftig europaweit die Geeignetheit überprüft und bei der Telefonberatung durch umfassendere Aufzeichnungen dokumentiert werden, warum ein Finanzprodukt empfohlen wurde und wie es zum Risikoprofil der Kunden passt.

FIDLEG/Schweiz

Die Schweiz beabsichtigt, mit einer konzeptionellen Neugestaltung der Leitplanken des Finanzplatzes insbesondere auch MiFID II zum Teil des Schweizer Rechtsbestandes zu machen. Der Bundesrat hat am 4. November 2015 die Botschaft zum Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) und zum Finanzinstitutsgesetz (FINIG) verabschiedet. Das FIDLEG regelt die Voraussetzungen für das Erbringen von Finanzdienstleistungen sowie das Anbieten von Finanzinstrumenten. Das FINIG sieht eine nach Tätigkeit abgestufte und differenzierte Aufsichtsregelung für bewilligungspflichtige Finanzinstitute vor. FIDLEG und FINIG sollen einem modernen Anlegerschutz Rechnung tragen; sie treten voraussichtlich 2018 in Kraft.

Zur neuen Schweizer Finanzmarktarchitektur gehören auch das Finanzmarktinfrastrukturgesetz (FinfraG) und die Finanzmarktinfrastrukturverordnung (FinfraV), die seit 1. Januar 2016 in Kraft sind. Damit finden in der Schweiz für Finanzmarktinfrastrukturen – beispielsweise Handelsplätze und zentrale Gegenparteien – sowie für den Handel mit Derivaten neue Regeln Anwendung, die den in diesem Bereich geltenden internationalen Standards entsprechen.

Zugang zum EU-Markt

Der Fondsplatz Liechtenstein besitzt eine kundenorientierte und auf Investorenschutz ausgelegte Rechtsgrundlage. Das Fondsrecht besteht aus drei Säulen: dem Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG, 2011), dem Gesetz über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMG, 2013) und dem 2016 revidierten Gesetz über Investmentunternehmen (IUG).

UCITS V

Mit der Übernahme der UCITS-V-Richtlinie (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities Directive) der EU in das Gesetz über bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (UCITSG) werden die traditionellen Fonds einer erneuten Regulierung unterzogen. Die Umsetzung führt im Wesentlichen zu weitreichenden Verpflichtungen der Verwahrstellen der UCITS-Fonds sowie einer verschärften Haftung.

AIFM

Für die Wettbewerbsfähigkeit des Finanz- wie des Fondsplatzes Liechtenstein ist der Zugang zum EU-Markt zentral. Mit der Übernahme des EU-Rechts in das EWR-Abkommen sind liechtensteinische Fondsgesellschaften seit mehreren Jahren berechtigt, grenzüberschreitend UCITS-Fonds zu verwalten und zu vertreiben. Seit Oktober 2016 können liechtensteinische Fondsprovider auch den EU-Pass für Verwalter alternativer Investmentfonds (Alternative Investment Fund Managers, AIFM) nutzen.

Die AIFM-Richtlinie dient dazu, die Transparenz gegenüber den Anlegern und der Aufsicht für die Aktivitäten der Manager alternativer Investmentfonds (AIFM) und der von ihnen verwalteten Fonds (AIF) zu erhöhen. In Liechtenstein hat bereits eine Reihe von Verwaltern alternativer Investmentfonds eine entsprechende Zulassung der Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) erhalten.

IUG

Das revidierte Gesetz aus dem Jahr 2005 und hat für vier klar definierte nationale Fondskategorien Geltung. Das neue Fondsgesetz regelt vor allem das in Liechtenstein speziell etablierte Geschäftsmodell der Fonds für Einleger.

Schnittstelle Legal & Compliance

Das sich laufend verändernde regulatorische Umfeld, die Vielfalt der Vorschriften und die zunehmende Komplexität verlangen eine stetige Weiterentwicklung. Entsprechend hat die LLB im Geschäftsbereich Group Legal & Compliance personelle Ressourcen aufgebaut und organisatorische Veränderungen vorgenommen. Seit 1. Januar 2016 ist der Bereich «Regulatorische Steuerfragen» der Abteilung Steuern in den Geschäftsbereich Group Legal & Compliance integriert und heisst neu: «Group Tax Compliance».

Die LLB verfügt somit über die klassische Rechtsabteilung Group Legal sowie drei spezialisierte Compliance-Abteilungen:

- ♦ Group Financial Crimes Compliance ist zuständig für die Erfüllung gesetzlicher Anti-Geldwäscherei-Anforderungen.
- ♦ Group Regulatory Compliance setzt den Fokus auf die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorgaben, unter anderem in den Bereichen MiFID und Cross Border.
- ♦ Group Tax Compliance ist unter anderem verantwortlich für die Umsetzung der Steuerkonformitätsstrategie sowie von AIA und FATCA.

Compliance bedeutet laut Geschäftsordnung der Liechtensteinischen Landesbank AG vom 1. Januar 2016 das Einhalten von gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorschriften sowie die Beachtung von marktüblichen Standards und Standesregeln. Als Compliance-Risiko gilt das Risiko von Verstößen gegen gesetzliche und regulatorische Vorschriften sowie gegen Standards und Standesregeln. Group Legal & Compliance unterstützt und berät die Gruppenleitung bei der Einschätzung und Überwachung der Rechts- und Compliance-Risiken. Die Organisationseinheit ist in sämtliche regulatorische Massnahmen und Projekte der LLB-Gruppe involviert. Seit 2016 ist Group Legal & Compliance unter dem Dach der Division Group CFO angesiedelt.

Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt

Ziel der LLB-Gruppe ist es, verantwortungsvoll zu handeln. Als Partnerin des Landes Liechtenstein sowie der Gesellschaft und der Wirtschaft setzen wir uns dafür ein, kommenden Generationen eine möglichst intakte Umwelt und stabile soziale Verhältnisse zu hinterlassen.

Nachhaltigkeitsauftrag

Die auf Kontinuität ausgerichtete Geschäftspolitik der LLB-Gruppe bildet die Grundlage für nachhaltiges Handeln. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, wirtschaftliches Handeln mit der Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt in Einklang zu bringen. Der Geschäftsbericht 2016 beinhaltet nach 2015 zum zweiten Mal einen integrierten Stakeholder-Bericht, er wurde in Übereinstimmung mit den Richtlinien der «Global Reporting Initiative» (GRI) GRI-Richtlinie G4 erstellt – «Kern»-Option. Damit unterstreichen wir unsere proaktive Ausrichtung auf Nachhaltigkeit.

Ende 2014 hatten wir ein Set von rund 21 Nachhaltigkeitsthemen zusammengestellt. 2015 konnten wir entsprechend der Version 4.0 der GRI eine Liste wesentlicher Aspekte und Indikatoren eruiieren, überprüfen, bewerten und auf strategische Schwerpunkte fokussieren. 2016 haben wir die wesentlichen Aspekte überprüft und leicht ergänzt.

Kundenorientiert

Die Werte «integer», «respektvoll», «exzellent» und «wegweisend» (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seite 9) bilden die Grundlage für das Handeln der LLB-Gruppe. Wir orientieren uns an den Kunden und investieren in die Weiterentwicklung der physischen und elektronischen Kontaktpunkte (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seite 19; «Corporate Center», Seite 30). Dabei achten wir darauf, das Sicherheitsbedürfnis der Kunden und unsere Massstäbe für den Datenschutz bei der Nutzung verschiedener Vertriebskanäle jederzeit zu erfüllen.

Beitrag für nachhaltige Entwicklung Liechtensteins

Die LLB-Gruppe setzt sich als Teil der Gesellschaft in unterschiedlichen kulturellen, ökologischen und gesellschaftlichen Bereichen ein (siehe Kapitel «Marke und Sponsoring», Seite 41). Unser Beitrag für die nachhaltige Entwicklung eines prosperierenden Landes Liechtenstein ist die Basis für die Erfüllung unseres Leistungsauftrags. Wir fördern

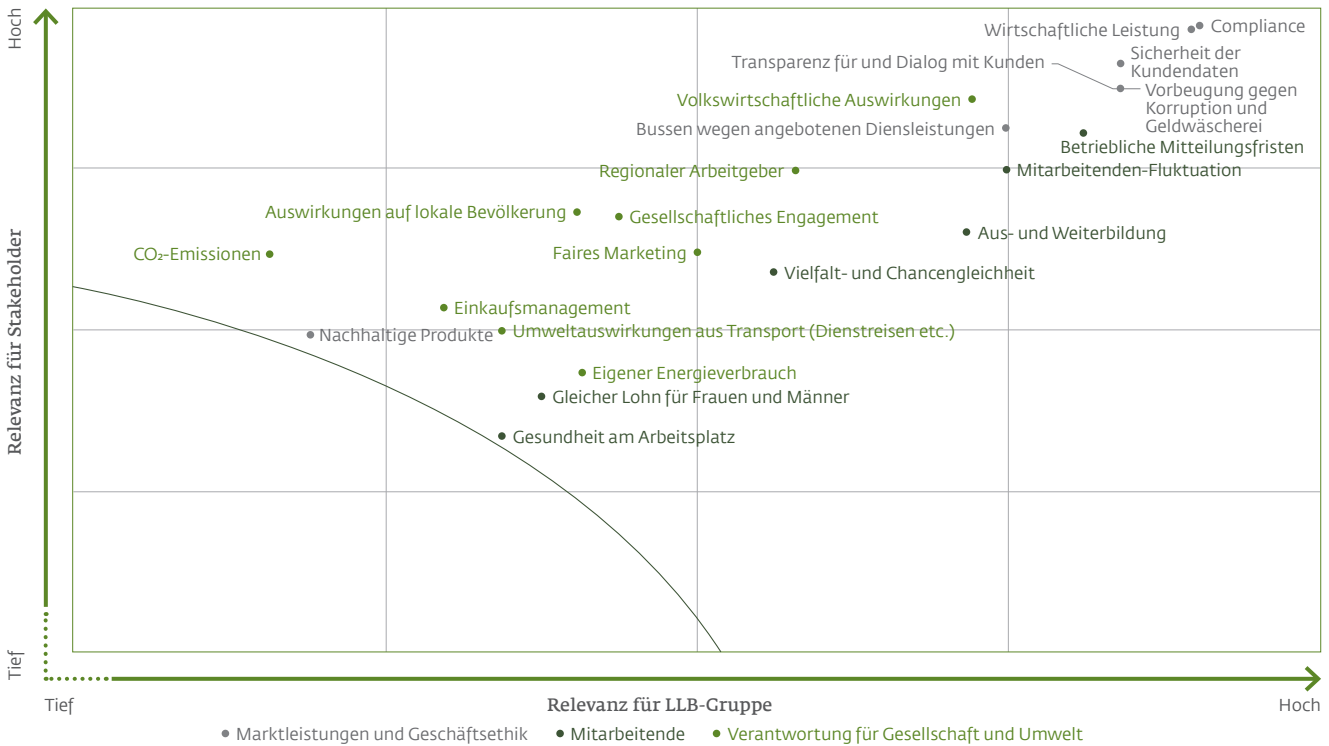
indirekt den Werkplatz Liechtenstein und tragen zum Wohlstand der Menschen bei (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seite 19).

Dialog mit Anspruchsgruppen

Nachhaltigkeit als unternehmerische Verantwortung bedeutet für die LLB-Gruppe, den Erwartungen der unterschiedlichen internen und externen Anspruchsgruppen gerecht zu werden. Der Geschäftsbereich Group Corporate Communications & General Secretary arbeitete 2016 im Austausch mit den Linien- und Supporteinheiten des Kernteams weiter an den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Die Mitglieder dieses Kernteams vertreten die Sicht der LLB-Gruppe, stehen zugleich aber mit den verschiedenen Stakeholdern, die unseren Geschäftsgang beeinflussen und auf die wir Einfluss haben, persönlich, über elektronische Medien, telefonisch, bei Informationsveranstaltungen oder Arbeitssitzungen sowie auf Roadshows und Konferenzen in regelmäßigem Dialog. Die Anspruchsgruppen sind insbesondere:

- **Kunden:** Ihre Anliegen stehen bei jedem einzelnen Kontakt im Mittelpunkt. Unsere Kundenberater erfassen systematisch die Kundenbedürfnisse und die Zufriedenheit von Privat- und Firmenkunden. Zu den institutionellen Kunden pflegt die LLB-Gruppe über die Online-Plattform «LLB Xpert Views» sowie in Round-Table-Veranstaltungen einen partnerschaftlichen Dialog (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», «Private Banking», «Institutional Clients»).
- **Land Liechtenstein:** Das Land Liechtenstein ist unser Hauptaktionär. Der Präsident des Verwaltungsrates der LLB-Gruppe und der Group CEO legen dem liechtensteinischen Regierungschef zweimal pro Jahr Rechenschaft über den Geschäftsgang der LLB ab. Einmal pro Jahr tauschen sich Verwaltungsrat und Gruppenleitung mit der gesamten Regierung aus. Diese wiederum gibt der Finanzkommission des Landtags (Parlament) Rechenschaft über die Umsetzung der Beteiligungsstrategie für die Liechtensteinische Landesbank AG (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 68).

Wesentlichkeitsmatrix für Nachhaltigkeitsthemen



- **Aktionäre:** Zusätzlich zur jährlichen Generalversammlung pflegen wir den Austausch mit unseren Aktionären bei Investorenpräsentationen und in regelmässigen Treffen mit der liechtensteinischen Regierung als Vertreterin des Hauptaktionärs, des Landes Liechtenstein (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 91).
- **Öffentlichkeit:** Über unsere Mitarbeitenden stehen wir mit der Öffentlichkeit in stetigem Dialog. Hinzu kommt ein intensiver Austausch mit Medienvertretern (siehe Kapitel «LLB-Aktie», Seite 37).
- **Partner und Nichtregierungsorganisationen (NGOs):** Durch unsere Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen pflegen wir den Dialog mit Partnern und NGOs (siehe Kapitel «Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen», Seite 50; «Institutional Clients», Seiten 26–27; «Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt», Seiten 57–58).
- **Mitarbeitende:** Die Meinung unserer Mitarbeitenden holen wir im Dialog jährlich während des Zielsetzungsprozesses und alle zwei Jahre in einer Umfrage ein (siehe Kapitel «Mitarbeitende», Seiten 42–43).

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Nachhaltiges Wirtschaften und langfristige Verantwortung sind für uns zentrale Werte. Entscheidend für die Auswahl und Positionierung der Themen innerhalb der Wesentlichkeitsmatrix waren die Wirkung nach aussen und auf die Anspruchsgruppen, die Relevanz für die Existenz der Bankengruppe sowie die öffentliche Wahrnehmung. Anhand der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir die relevanten GRI-Aspekte und -Indikatoren definiert. Die LLB-Gruppe verfolgt die in der Wesentlichkeitsmatrix (siehe Grafik oben) aufgeführten Themen mit grosser Sorgfalt und bearbeitet sie in unterschiedlicher Intensität. Jene Themen, die oben rechts platziert sind, haben besondere Bedeutung. 2016 haben wir den Prozess der Berücksichtigung und das Management von Nachhaltigkeitsthemen weiterentwickelt.

Diese Seite beinhaltet unter anderem Angaben zu den Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) G4-18, G4-19 und G4-23. Eine vollständige Liste aller im Bericht dargestellten GRI-Indikatoren findet sich im GRI-Inhaltsindex auf der Seite 63.

Leistungsauftrag

Das Land Liechtenstein ist mit 57.5 Prozent des Aktienkapitals Hauptaktionär der LLB. Diese Eigentümersituation ist einzigartig in Liechtenstein. Nachhaltiges Wirtschaften gehört zum Leistungsauftrag und zu den Prinzipien der Unternehmensstrategie der Liechtensteinischen Landesbank. Zugleich ist gesellschaftliches Engagement seit jeher ein bedeutender Bestandteil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Dies entspricht dem gesetzlichen Auftrag: Laut Art. 3 des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbank vom 21. Oktober 1992 und laut Beteiligungsstrategie der Regierung des Fürstentums Liechtenstein vom 22. November 2011 kommt der LLB die gesellschaftliche Verantwortung zu, die volkswirtschaftliche Entwicklung des Landes zu fördern sowie ethische und ökologische Aspekte zu berücksichtigen.

Finanzielle Stabilität

Liechtenstein gehört zu den zwölf Ländern weltweit, die ein AAA-Rating besitzen. Am 27. Januar 2017 bestätigte Standard & Poor's (S & P) die Bestnote für die Kreditwürdigkeit des Landes erneut. Liechtenstein kennt keine Staatsverschuldung, sondern verfügt dank der hohen Haushaltsdisziplin des Staates über hohe Reserven. Eine funktionierende Bankenlandschaft sowie der international stark vernetzte und stabile Finanzplatz tragen massgeblich zum Finanzergebnis des Staates bei.

Die Finanzdienstleistungsbranche ist mit rund 24 Prozent des BIP nach der Industrie der grösste Zweig der liechtensteinischen Volkswirtschaft. Die Banken zeichnen sich durch eine besondere finanzielle Stabilität aus. So ist es Teil des Selbstverständnisses der LLB-Gruppe, über genügend qualitativ hochstehende Eigenmittel zu verfügen. Sie erfüllt bereits heute die spätestens ab 2019 mit dem Regelwerk Basel III geforderte Kernkapitalquote (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement», Seite 13).

Volkswirtschaftlicher Beitrag

Die LLB-Gruppe richtet ihre Geschäftspolitik nach marktwirtschaftlichen Grundsätzen aus und verfolgt das Ziel, einen angemessenen Gewinn zu erwirtschaften. Daran haben das Land und die liechtensteinische Bevölkerung durch regelmässige Ausschüttungen teil. Der volkswirtschaftliche Beitrag der LLB-Gruppe – Dividende, direkte Steuern und Abgeltung für die Staatsgarantie – belief sich für das Jahr 2016 auf CHF 38.4 Mio. (2015: CHF 31.7 Mio.). Die LLB erhält für ihre Banken und Gruppengesellschaften in Liechtenstein, in der Schweiz und in Österreich keine finanzielle Unterstützung seitens der Regierungen.

Die Kunden der LLB profitieren von einer zusätzlichen Sicherheit, für welche die LLB jährlich eine Abgeltung an das Land entrichtet. Für 2016 lag der Betrag bei CHF 1.2 Mio. (2015: CHF 1.3 Mio.). Als einzige Bank in Liechtenstein verfügt die LLB über eine Staatsgarantie für Sparguthaben und Kassenobligationen. Diese ist im Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Liechtensteinische Landesbank (LLBG) geregelt. Gemäss Art. 5 LLBG haftet das Land Liechtenstein für die Sparguthaben bei der Landesbank und die Kassenobligationen der Landesbank, soweit deren Mittel nicht ausreichen.

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

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

Risikobewusstes Wachstum im Hypothekargeschäft

Die Entwicklung der Immobilien- und Hypothekarmärkte spielt in der Volkswirtschaft eine Schlüsselrolle. In Liechtenstein ist die LLB mit einem Marktanteil von rund 50 Prozent Marktführerin im Hypothekargeschäft. Für nachhaltig profitables Wachstum setzt sie in Liechtenstein und in der Schweiz auf die Qualität des Hypothekarportfolios sowie ein sorgfältig auf die Region und die Objektart abgestimmtes risikobewusstes Wachstum (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement», Seite 12). 2016 entfielen bei der LLB-Gruppe 86.5 Prozent (2015: 87.2%) der Kundenausleihungen auf Hypothekarforderungen. Dies entspricht CHF 10.0 Mia. (2015: CHF 9.6 Mia.).

Private Finanzplanung

Als einzige Bank in Liechtenstein bietet die LLB eine umfassende private Finanzplanung an. Vermögensstrukturen verändern sich, die Vielfalt an Finanzinstrumenten wie auch deren Komplexität nehmen zu, die Globalisierung der Finanzmärkte sowie die sich wandelnde Altersvorsorge haben neue Akzente gesetzt. Der Bedarf an professioneller, ganzheitlicher privater Finanzplanung steigt. 2016 hat die LLB ihr Angebot für jede Lebens- und Unternehmensphase unter dem Namen «LLB Kompass» weiterentwickelt. Die Bank Linth führt das umfassende Beratungsangebot im Frühjahr 2017 im Schweizer Markt ein.

Für Unternehmer bietet die LLB drei Extra-Beratungspakete an. Bei Inhabern kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) sind Privat- und Geschäftsvermögen oft eng verknüpft. Die 360-Grad-Finanzplanung der LLB deckt alle wichtigen Themen wie Vermögen, Finanzierungen, Vorsorge, Immobilien, Steuern und Nachlass ab.

LLB Vorsorgestiftung für Liechtenstein

Kundenorientierung bedeutet bei der LLB, langfristig stabile Beziehungen zu pflegen und dazu innovativ und initiativ zu handeln. Bereits seit 2005 bieten wir unseren Kunden mit der LLB Vorsorgestiftung für Liechtenstein eine für eine Bank besondere Dienstleistung. Mit rund 40 Prozent Marktanteil ist sie eine wesentliche Säule des liechtensteinischen Pensionskassenmarktes.

Sie ist zudem ein wichtiger Baustein für die ganzheitliche Beratung und Finanzplanung von KMU. Die berufliche Vorsorge, die im Kapitaldeckungsverfahren finanziert wird, gewinnt in der älter werdenden Gesellschaft zunehmend an Bedeutung. Die LLB Vorsorgestiftung ist im Vorstand des Liechtensteinischen Pensionskassenverbandes vertreten und arbeitet massgeblich am Ausbau des Pensionskassenmarktes Liechtenstein mit. Um die Entwicklung der Rentenfinanzierung in der Hand zu behalten, trat in Liechtenstein am 1. Januar 2017 ein Reformpaket für die AHV und die betriebliche Personalvorsorge in Kraft.

Die LLB Vorsorgestiftung für Liechtenstein hat sich als Kompetenzzentrum etabliert. Als jüngste Pensionskasse des Landes nimmt sie Platz zwei unter den unabhängigen Sammelstiftungen ein. Per Ende 2016 legte sie beim verwalteten Vorsorgekapital markant auf CHF 620 Mio. (2015: CHF 501.9 Mio.) zu. Sie betreute 420 (2015: 356) Unternehmen mit 4'970 (2015: 4'510) aktiv Versicherten und weist einen Deckungsgrad von 106 Prozent (2015: 105.5 %) auf. Die Vorsorgestiftung verfügt über eine sehr gute Versichertenstruktur: Einem Rentner stehen 21 aktiv Versicherte gegenüber (2015: 27 aktiv Versicherte).

Nachhaltiges Investment

Gemäss dem ersten ESG-Marktbericht (Environmental, Social and Governance) für Liechtenstein vom November 2016 ist die LLB mit ihren Fonds Marktführer im Land. Die Fonds werden vom LLB Asset Management gemanagt. Wir konzentrieren uns auf Titel von Unternehmen, die nach ESG-Kriterien geprüft sind und über ein gutes Nachhaltigkeitsrating verfügen. Die Auswirkungen von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien auf das Risiko- und Ertragsprofil eines Unternehmens und damit auf das Investmentportfolio eines Anlegers stehen zunehmend im Fokus.

Nachhaltige Vermögensverwaltung

Das Asset Management der LLB-Gruppe entwickelte auch das Angebot «Nachhaltige Vermögensverwaltung». Bei der Portfoliokonstruktion verzichten wir auf Branchen wie Tabak, Alkohol, Atomenergie oder Waffen. Unternehmen, die bestimmte Sozial- und Umweltstandards nicht erfüllen, sind ebenso ausgeschlossen wie Staaten, die mit Sanktionen belegt sind. Um die Umsetzung von «Socially Responsible Investments» zu gewährleisten, richtet sich unser Fokus auf traditionelle Anlagekategorien.

Die Anlagepolitik der LLB-Gruppe schliesst grundsätzlich ethisch untragbare Produkte oder Verhaltensweisen aus. Die Liechtensteinische Landesbank hat selbst keine Finanzprodukte, die Agrarrohstoffe beinhalten. Bei Produkten anderer Anbieter orientiert sie sich am Dow Jones UBS Commodity Index, der je etwa ein Drittel Energie, Bunt- und Edelmetalle sowie Agrarrohstoffe wie Mais, Soja, Kakao oder Reis beinhaltet. Bei den LLB-Strategiefonds beträgt der Anteil der Investitionen in Rohstoffe 2 Prozent, wobei lediglich 0.66 Prozent Futures auf Agrarrohstoffe beigemischt sind.

Risikomanagement

Integrität, Leistung und Vertrauenswürdigkeit bilden die Basis einer verantwortungsvollen und transparenten Unternehmensführung. Ein wirksames Risikomanagement, das heisst eine permanente und systematische Überwachung zur Minimierung der Risiken, trägt entscheidend dazu bei (siehe Kapitel «Finanz- und Risikomanagement», Seite 11). Der Verwaltungsrat definiert die Leitplanken, indem er eine zukunftsorientierte Risikostrategie vorgibt. Darüber hinaus entwickelt er die hohe Qualität der Corporate Governance weiter (siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 68). Eine wesentliche Grundlage bilden dabei die geltenden Gesetze, Richtlinien und Marktstandards sowie die aufsichtsrechtlichen und internen Regelungen. Group Legal & Compliance berät die Geschäftsbereiche, identifiziert und analysiert Compliance-Risiken und sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden die «Rules of Conduct» einhalten (siehe Kapitel «Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen», Seite 53).

Gemeinnützige Zukunftsstiftung

Nachhaltigkeit im Alltag

Mit der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG», gegründet 2011 zu unserem 150-Jahr-Jubiläum, setzen wir uns für soziale und ökologische Nachhaltigkeit im Alltag ein. Wir unterstützen soziale Organisationen und gemeinnützige Projekte, welche die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern sowie die Eigenverantwortung stärken. Zudem fördern wir Projekte im Umweltbereich. Unser Augenmerk gilt Innovationen in der Wissensvermittlung, der Integration und der Umsetzung sozialen Unternehmertums.

Vertrauen, Verantwortung und Verlässlichkeit sind der LLB-Gruppe wichtig. Das Unternehmen ist eng mit den Menschen und der Wirtschaft in Liechtenstein und den angrenzenden Regionen verbunden. Neben den projektbezogenen Beiträgen trug die Zukunftsstiftung 2016 mit Vergabungen von insgesamt CHF 76'500.– an soziale Organisationen zum gesellschaftlichen Leben bei. Die Zukunftsstiftung ist Mitglied des Netzwerkes der Vereinigung liechtensteinischer gemeinnütziger Stiftungen. Deren Ziel ist es, den Gedanken unternehmerischer Philanthropie zu fördern.

Projekte 2016

Das Engagement der Zukunftsstiftung in den Bereichen Soziales und Umwelt wirkt nachhaltig über den Tag hinaus. Mit den jährlichen Vergabungen an einen festen Kreis von sozialen Institutionen in Liechtenstein leistet die Zukunftsstiftung einen Beitrag zur Erhaltung gesunder sozialer Strukturen im Land. Mit Förderbeiträgen für Einzelprojekte sollen innovative Ideen für die soziale und ökologische Entwicklung in den Marktgebieten der LLB-Gruppe in die Tat umgesetzt werden können.

Seit 2011 hat die Zukunftsstiftung insgesamt 30 Projektförderbeiträge und mehr als 100 Vergabungen mit über CHF 750'000.– gesprochen. Da es sich bei den Förderbeiträgen meist um kleinere, fokussierte Projektzuwendungen im Marktgebiet der LLB und der Bank Linth (Liechtenstein und Ostschweiz) sowie der LLB Österreich handelt, sind sie für die begünstigten Organisationen vielfach für die Umsetzung erfolgsentscheidend. 2016 hat die Zukunftsstiftung vier Projekte gefördert:

- **mychoice.info:** Die Online-Plattform zeigt mittels Kurzfilmen, was die Lehrberufe in Liechtenstein und in der Schweiz beinhalten, welche Lehrbetriebe es gibt und wo die Herausforderungen sowie die Entwicklungsmöglichkeiten liegen. Anhand fundierter Informationen können sich junge Menschen gemeinsam mit ihren Eltern oder ihren Lehrern ein Bild machen.
- **Verein Netzwerk – Freiwilliges Soziales Jahr Liechtenstein:** Das Projekt bietet jungen Menschen die Möglichkeit, in einer sozialen Institution ein professionell organisiertes und begleitetes Sozialjahr zu absolvieren. Fünf Personen konnten das Sozialjahr erfolgreich abschliessen und dabei ihre persönlichen Zukunftsperspektiven entwickeln.

- **Stiftung Zukunft Liechtenstein:** Die Stiftung versteht sich als Thinktank zu Themen aus der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, die für die nachhaltige Entwicklung und die Zukunftssicherung Liechtensteins relevant sind. Zu diesem Zweck pflegt sie den Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.
- **Alte Metzg Schaan:** Die LLB förderte die Weihnachtsaktion der Ausgabestelle für Lebensmittel an bedürftige Menschen.

Leitungswasser trinken – Trinkwasser spenden

2016 hat sich die LLB dem Trinkwasserprojekt «Drink & Donate» angeschlossen. Seit Februar 2017 stehen am Hauptsitz in Vaduz Abgabestationen für frisches Leitungswasser. Durch den Konsum von Leitungswasser statt transportiertem Markenwasser aus Flaschen wollen wir unseren ökologischen Fussabdruck verkleinern und die Umwelt schonen.

Die rund 650 Mitarbeitenden der LLB in Vaduz gehen bewusster mit dem Leitungswasser um, das laut Labortests von hervorragender Qualität ist. Und sie können zu fairen Bedingungen einen nachhaltigen Beitrag zur Unterstützung von Menschen in Entwicklungsländern leisten, die keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben. Jährlich spendet die LLB pro Mitarbeitenden CHF 60.– an den gemeinnützigen Verein «Drink & Donate» in Zürich.

Mobilitätsmanagement

Die LLB-Gruppe ist bestrebt, die Umweltauswirkungen durch den Geschäfts- und Pendlerverkehr von Mitarbeitenden aktiv zu steuern.

Förderung des öffentlichen Verkehrs

Wir motivieren unsere Mitarbeitenden, den öffentlichen Verkehr zu nutzen und für den Arbeitsweg nach Möglichkeit auf das Auto zu verzichten, Fahrgemeinschaften zu bilden oder auf umweltverträglichere Alternativen umzusteigen. Der Strassenverkehr in Liechtenstein wächst jährlich um über 3 Prozent. Fahrbahnen und Parkplätze können wegen der dichten Bebauung vielfach nicht erweitert werden. Bereits 1997 haben wir am Hauptsitz Vaduz die Parkplatzbewirtschaftung eingeführt.

2013 hat die Mobilitätskommission der LLB das seit 2010 bestehende, umfassende Mobilitätsmanagement mit zusätzlichen Bausteinen ergänzt. Sie hat nicht nur die Parkplatzkosten deutlich erhöht, sondern auch die Belohnungen für jene Mitarbeitenden, die vom motorisierten Individualverkehr auf umweltverträglichere Verkehrsmittel umsteigen. Das Gebührensystem für Mitarbeiterparkplätze umfasst vier Tarife. Mitarbeitenden, die keinen Parkplatz beanspruchen, bezahlt die LLB gestaffelt Verzichtbeiträge.

Die Rückvergütung der Hälfte der Kosten für das Jahresabonnement des Verkehrsbetriebs LIECHTENSTEINmobil (LIEmobil) ist ein Anreiz, auf öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen. Mitarbeitende, die von

ausserhalb des LIEmobil-Einzugsgebietes zum Arbeitsplatz pendeln, erhalten Zuschüsse für die öffentlichen Verkehrsmittel in der Region. Zudem wird angeregt, für Sitzungen und Veranstaltungen in Liechtenstein den Bus oder unsere Firmenfahrräder zu nutzen. Für Dienstfahrten, Botengänge und Gebäudewartung stehen insgesamt sechs Fahrzeuge und zwei Anhänger zur Verfügung.

Mit dem Rad zur Arbeit

Mehr als die Hälfte der in Liechtenstein mit dem Auto zurückgelegten Strecken sind kürzer als fünf Kilometer. Das gilt auch für die Wege zwischen den einzelnen Gebäuden der LLB in Vaduz. Seit über zehn Jahren stehen für Mitarbeitende Dienstfahrräder zur Verfügung. Mittlerweile sind es 45 Stück. Mitarbeitende der LLB nehmen seit Jahren an der Aktion des Verkehrs-Clubs Liechtenstein (VCL) «Radfahren für Ihre Gesundheit» und an jener der LIHK «Mit dem Rad zur Arbeit» teil. Und wer einen Fahrradhelm kauft, erhält einen Kostenbeitrag von CHF 50.–. Seit 2016 gilt dies unter dem Motto «Kluge Köpfe schützen sich» auch beim Kauf eines Ski- oder Motorradhelms.

Modernste Videotechnologie

Weil Ökologie und Ökonomie eng verbunden sind, überträgt sich das Ziel der Energieeffizienz auch auf unsere Dienststreikilometer. Diese konnten wir weiter reduzieren, indem wir 2015 gruppenweit zehn Videokonferenzsysteme installierten. Bei der LLB-Gruppe ist die aktuell modernste und hochwertigste Videotechnologie mit bester Bild- und Tonqualität im Einsatz. So können bei Meetings von Führungskräften oder Projektteams Entscheidungsprozesse und der optimale Wissenstransfer beschleunigt werden. Gleichzeitig bedeutet dies auch eine Einsparung von Reisekosten und damit eine Verbesserung des ökologischen Fussabdrucks.

Nachhaltige Beschaffung

Einkaufsmanagement

Die zunehmende Komplexität in den Lieferketten macht das Einkaufsmanagement verbunden mit nachhaltigem Wirtschaften zu einer wichtigen Disziplin.

Die LLB-Gruppe setzt sich dafür ein, dass die menschenrechtlichen und ökologischen Standards in der Lieferkette eingehalten werden. Dazu haben wir 2013 mit einer Gruppenrichtlinie Mindeststandards festgelegt, zu denen sich unsere Lieferanten bekennen müssen: Einhaltung der Gesetze, Minimierung des Einflusses auf die Umwelt, Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden sowie Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit. Fairness, Transparenz, Datenschutz, Menschenrechte sowie ökologisches und ethisches Verhalten sind wesentliche Kriterien für unser Einkaufsmanagement. Offerten werden systematisch analysiert und die Einhaltung der Standards wird überprüft.

Verstärkt sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden, bei Büromaterial, Büromaschinen und Lieferantenauswahl auf Nachhaltigkeitsaspekte zu achten. Unser Einkaufsmanagement wird stetig weiterentwickelt. Damit verfolgen wir das Ziel, den Faktor Nachhaltigkeit zu integrieren, Sparpotenziale zu analysieren und Kosten zu senken. Weit über 50 Prozent unserer Zulieferer haben ihren Sitz in Liechtenstein oder in der Ostschweiz. Neue Lieferanten werden von unseren lokalen Einkäufern (Kategorien-Managern) auf ihre menschenrechtlichen und ökologischen Standards überprüft. Bei der Beschaffung von IT-Produkten kontrolliert der Kategorien-Manager der Einkaufsklasse «Informatik & Marktdaten (IT)» den Ressourcenverbrauch während des Betriebs und der Entsorgung der Geräte.

Energieeffizienz und Klimaschutz

Für die LLB-Gruppe und ihre Anspruchsgruppen heisst Nachhaltigkeit, den Unternehmenserfolg langfristig zu sichern, Verantwortung zu übernehmen und Ressourcen bewusst einzusetzen. Die für die moderne Industriegesellschaft lebenswichtigen fossilen Energiequellen sind nur in begrenztem Mass vorhanden. Es ist sowohl aus ökologischer als auch aus ökonomischer Sicht notwendig, verantwortungsvoll mit diesem kostbaren Gut umzugehen.

Die Erfassung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen wird laufend optimiert. Zum ersten Mal haben wir für 2016 und rückwirkend für 2015 auch die Daten der Bank Linth erhoben. Am Standort Liechtenstein wurde die Datengrundlage auf die 2016 neu hinzugekommenen Häuser Aeule Nord und Marxer ausgeweitet. Dies führte zu einer Neudarstellung der Umweltkennzahlen.

Energienutzung verursacht Treibhausgasemissionen. Die LLB-Gruppe möchte durch die Erhöhung der Energieeffizienz zum Klimaschutz beitragen und gleichzeitig Kosten einsparen. Die Organisationseinheit Facility & Security Management identifiziert Energiesparpotenziale und evaluiert die Wirkung von Effizienzmassnahmen wie zum Beispiel die Auswahl technischer Anlagen, wofür unser «Green Datacenter» exemplarisch steht.

«Green IT»-Rechenzentrum

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

Unser Rechenzentrum hat jedoch nicht nur einen der höchsten Sicherheitsstandards in der Region, es ist zugleich ein Bekenntnis zu «Green IT». Um die Energieeffizienz zu erhöhen, wurden alle

Bauelemente – von der Konstruktion über die Isolierung bis zur Gestaltung des Gebäudes – sorgfältig aufeinander abgestimmt. Seit Mitte 2013 haben wir den Stromverbrauch substantziell senken und damit den CO₂-Ausstoss reduzieren können.

Der Stromverbrauch für die Kälteanlagen spielt eine massgebliche Rolle für die «Power Usage Effectiveness» (PUE). Wir streben einen PUE-Wert von unter 1.5 an, was einer Halbierung des ursprünglichen Energieaufwands entspricht. 2013 hatten wir bereits einen PUE-Wert von 1.54 erreicht, 2014 einen solchen von 1.46 und 2015 gelang uns trotz des heissen Sommers eine weitere Senkung auf 1.41. 2016 lag der PUE-Wert bei 1.40.

Energieeffiziente Geschäftsstellen

Nachhaltiges Bauen basiert auf dem Zusammenspiel von Ökologie und Technologie und entwickelt sich zum Standard. Das Gebäude der Geschäftsstelle Eschen entspricht dem Minergie-Standard. Durch diese auf Energieeffizienz ausgelegte Geschäftsstelle im Rechenzentrum liess sich in Liechtenstein der Verbrauch im Bereich Gebäudeenergie substantziell reduzieren.

Für den Grossteil des Energieverbrauchs sind unsere Zentralgebäude verantwortlich. Mit Fotovoltaikanlagen auf drei Bürogebäuden in Vaduz (Hauptsitz, Haus Wuhr Ost, Haus Engel¹) erzeugen wir einen kleinen Teil unserer elektrischen Energie umweltschonend. 2016 haben die Anlagen 10'170 Kilowattstunden produziert (2015: 13'017 kWh).

Energetische Sanierungen

Die Bank-Linth-Geschäftsstellen in Pfäffikon (SZ), Kaltbrunn (SG) und Schmerikon (SG) sind nach dem Minergie-Standard gebaut. Zurzeit wird der Hauptsitz Uznach (SG) saniert. Damit gehen eine massive Verbesserung der Energieeffizienz und eine Reduzierung des Stromverbrauchs einher. Mit dem Elektrizitätswerk Uznach besteht überdies ein Vertrag, dass die bezogene Energie zur Hälfte aus erneuerbarer Energie stammen muss.

Die Bank Linth baut verschiedene Geschäftsstellen nach ihrem Konzept «Bank der Zukunft» um (siehe Kapitel «Retail & Corporate Banking», Seite 20; «Mitarbeitende», Seite 43). Dazu gehört auch, das Bank Linth Gebäude in Rapperswil klimatechnisch auf den neuesten Stand zu bringen. Bei Detailabklärungen stellte sich heraus, dass beim Bau 1969 asbesthaltige Materialien verwendet wurden. Ab Sommer 2017 wird das Gebäude innen sowie aussen umfassend saniert, und die Schadstoffe werden fachgerecht entsorgt. Gesundheitsrisiken bestehen keine.

Förderung von nachhaltigem Bauen

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

Reduktion von CO₂-Emissionen im Betrieb

Unser Engagement für den Klimaschutz trägt Früchte. Dank nachhaltiger Mobilität und der Energieeffizienz unserer IT-Infrastruktur sowie unserer Gebäude haben wir Fortschritte erzielt. Die Investitionen der LLB-Gruppe zur Förderung des öffentlichen Verkehrs haben dazu beigetragen, dass 246 aller LLB-Mitarbeitenden 2016 (2015: 248) mit dem Bus, zu Fuss oder mit dem Fahrrad zur Arbeit nach Vaduz kamen. Aufgrund der Effizienzmassnahmen in unserem Rechenzentrum konnten wir den CO₂-Ausstoss seit 2013 reduzieren. Gruppenweit sind unsere CO₂-Emissionen um 10 Prozent von 904 Tonnen im Jahr 2015 auf 812 Tonnen im Jahr 2016 zurückgegangen.

Klimastiftungen

Unsere Überzeugung, dass an Nachhaltigkeit und Verantwortung orientiertes Handeln den Wert der LLB-Gruppe steigert, geht über unseren eigenen Betrieb hinaus. Wir fördern kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Die LLB ist Partnerin der gemeinnützigen, unabhängigen Klimastiftung Schweiz (seit 2008) und der LIFE Klimastiftung Liechtenstein (seit 2009). Seit Beginn der Kooperation hat die Klimastiftung Schweiz CHF 477'300.– an 24 KMU in Liechtenstein vergeben.

Die LLB gehört somit zu einer Gruppe von 28 Partnerfirmen, die ihre Mittel bündeln, um unkompliziert und effizient KMU in der Schweiz und in Liechtenstein zu fördern und das Klima zu schützen. Die LLB stellt der Klimastiftung die von Liechtenstein zurückerstatteten Gelder aus der CO₂-Abgabe zur Verfügung, um damit neue Produkte und Technologieentwicklungen sowie Energiesparprojekte zu unterstützen.

¹ Haus Engel wurde per 1. Juni verkauft.

Energieverbrauch und Treibhausgas-Emissionen¹

	2016	2015
Energieverbrauch (in MWh)	6'069	6'471
Strom	4'870	4'934
Fernwärme	240	348
Brennstoffe total	875	1'152
Heizöl	233	388
Erdgas	642	764
Treibstoffe total	84	37
Diesel (Fahrzeuge und Testläufe Notstromaggregate)	42	21
Benzin (Fahrzeuge)	42	16
CO₂-Emissionen (in tCO₂e)²	812	904
Scope 1 total ³	220	280
Brennstoffe	194	260
Treibstoffe	22	10
Flüchtige Gase (Kältemittel)	4	10
Scope 2 total ⁴	593	624
Strom ⁵	539	546
Fernwärme	53	77

1) Standort Liechtenstein und Bank Linth. Die Datenerfassung zum Wärmeverbrauch ist teilweise unvollständig und wird optimiert.

2) Die Treibhausgasemissionen wurden gemäss den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocols berechnet.

3) Treibhausgasemissionen von eigenen Heizungsboilern, Treibstoffen und Klimaanlage

4) Treibhausgasemissionen, die aus der Produktion von konsumiertem Strom und Fernwärme entstehen.

5) Ausweis gemäss «location-based approach» nach Greenhouse Gas Protocol Scope 2 Guidance, entspricht näherungsweise dem «market-based approach».

Nachhaltigkeitsbericht

Die LLB-Gruppe versteht Nachhaltigkeit oder Corporate Social Responsibility (CSR) als integralen Bestandteil ihres Geschäftserfolges. Wir wollen für unsere Kunden, Aktionäre, Mitarbeitenden und für andere Anspruchsgruppen einen langfristigen Mehrwert schaffen. Dazu gehört unsere Verpflichtung zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Leistungen einbezieht. Nachhaltigkeitsthemen nehmen in unserer jährlich erscheinenden Geschäftsberichterstattung einen wichtigen Platz ein.

Um unseren Anspruchsgruppen noch mehr Transparenz zu bieten, haben wir unser Reporting über Nachhaltigkeitsthemen im Berichtsjahr 2016 wieder nach den Richtlinien der «Global Reporting Initiative» (GRI) aufgebaut. GRI ist eine Nichtregierungsorganisation, die Standards entwickelt, die Unternehmen einen systematischen Rahmen für transparente und vergleichbare Kommunikation zur unternehmerischen Verantwortung ermöglichen. GRI ist das weltweit am meisten verwendete und umfangreichste Standardverfahren zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die GRI Richtlinie G4 sieht vor, auf die für die unternehmerische Tätigkeit wesentlichen Themen zu fokussieren.

Im Geschäftsbericht 2016 der LLB-Gruppe wenden wir zum zweiten Mal die GRI-G4-Richtlinien – «Kern Option» an. Der Report wurde dem GRI Materiality Disclosure Service unterzogen und hat diesen am 9. März 2017 erfolgreich abgeschlossen. Mit der Berichterstattung zu CSR gemäss den GRI Richtlinien ist die LLB auch auf die kommenden Anforderungen aufgrund der Abänderung des Personen- und Gesellschaftsrechts von Liechtenstein vorbereitet. Im Sinne der «CSR Direktive» der EU wird dabei zukünftig von gewissen grösseren Unternehmen eine Erklärung zu nichtfinanziellen Aspekten der Unternehmenstätigkeit verlangt.

Der Geschäftsbericht 2016 bezieht alle Gesellschaften mit 100-prozentiger Konzernbeteiligung (siehe «Konsolidierungskreis», Seite 163) sowie die Bank Linth LLB AG ein, soweit nichts anderes explizit vermerkt ist.

Die systematische Ermittlung der für die LLB-Gruppe und ihre Anspruchsgruppen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist auf Seite 55 festgehalten. Die Gliederung der wesentlichen Themen erfolgt nach den Themengruppen Marktleistung und Compliance, Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt sowie Mitarbeitende. Alle als wesentlich eingestuft Themen sind, soweit es die Datenlage erlaubt, im vorliegenden Bericht berücksichtigt.

Was Wesentlichkeitsgrenzen betrifft, sind alle aufgeführten Themen für die gesamte LLB-Gruppe sowie für speziell am Erfolg des Unternehmens interessierte Anspruchsgruppen – wie Aktionäre und Mitarbeitende – relevant. Sie beeinflussen die Geschäftsrisiken und -chancen inklusive Reputation des Unternehmens, was sich auf den Geschäftserfolg auswirken kann.

Die Wesentlichkeit ausserhalb der LLB-Gruppe hängt von verschiedenen Anspruchsgruppen in unserer Wertschöpfungskette ab. Themen, die im Zusammenhang mit Marktleistung und Compliance stehen, sind für unsere Kunden relevant. Themen, die dabei mit Vorschriften zusammenhängen, sind für Aufsichtsbehörden wesentlich. Themen mit Bezug zu Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt sind für unsere Nachbarn, das Land Liechtenstein sowie Umwelt- und Sozialorganisationen relevant. Themen aus dem Bereich Mitarbeitende sind für diese und für unsere Kunden wesentlich. Denn die Kompetenz und die Motivation der Menschen in der LLB-Gruppe bestimmen massgeblich die Qualität der Dienstleistungen für unsere Kunden.

Informationen zu den Managementansätzen zur Nachhaltigkeit sind zu finden unter gb2016.llb.li/gri-content-index.

GRI-Inhaltsindex

Allgemeine Standardangaben

Referenz	Verortung
Strategie und Analyse	
G4-1	S. 3
Organisationsprofil	
	Liechtensteinische Landesbank AG
G4-3	S. 9, 39
G4-4	Vaduz, Liechtenstein
G4-5	S. 14
G4-6	S. 36
G4-7	S. 14
G4-8	Umschlag, S. 42
G4-9	S. 42, 44, 45, 47
G4-10	keine
G4-11	S. 59
G4-12	keine
G4-13	MA S. 2
G4-14	S. 50
G4-15	S. 26, 27, 50, 60
G4-16	
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen	
G4-17	S. 62
G4-18	S. 55
G4-19	S. 55, 63
G4-20	S. 62
G4-21	S. 62
G4-22	S. 59
G4-23	S. 55, 62
Einbindung von Stakeholdern	
G4-24	S. 54
G4-25	S. 54
G4-26	S. 54
G4-27	S. 54
Berichtsprofil	
G4-28	Kalenderjahr 2016
G4-29	März 2016
G4-30	jährlich
G4-31	kornelia.pfeiffer@llb.li
G4-32	S. 62
G4-33	keine
Unternehmensführung	
G4-34	S. 68 ff.
Ethik und Integrität	
G4-56	S. 9

Spezifische Standardangaben

Referenz	Verortung	Auslassungsgrund
Wirtschaftliche Leistung		
G4-DMA	MA S. 3	
G4-EC1	S. 56	
G4-EC3	S. 57	
G4-EC4	S. 56	
Marktpräsenz		
G4-DMA	MA S. 3	
G4-EC6	S. 42	
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		
G4-DMA	MA S. 4	
G4-EC7	S. 39, 56	
G4-EC8	S. 56	
Beschaffung		
G4-DMA	MA S. 4	
G4-EC9	S. 59	
Energie		
G4-DMA	MA S. 6	
G4-EN3	S. 61	
Emissionen		
G4-DMA	MA S. 6	
G4-EN15	S. 61	
G4-EN16	S. 61	
Transport		
G4-DMA	MA S. 7	
G4-EN30	S. 61	
Beschäftigung		
G4-DMA	MA S. 8	
G4-LA1	S. 47	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
G4-DMA	MA S. 8	
G4-LA4	S. 42	MA S. 19
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
G4-DMA	MA S. 9	
G4-LA5	S. 46	MA S. 19
G4-LA6	S. 43	
Aus- und Weiterbildung		
G4-DMA	MA S. 10	
G4-LA9	S. 45	MA S. 19
G4-LA10	S. 45	
G4-LA11	S. 46	MA S. 19
Vielfalt und Chancengleichheit		
G4-DMA	MA S. 11	
G4-LA12	S. 44	
Gleicher Lohn für Frauen und Männer		
G4-DMA	MA S. 11	
G4-LA13	S. 46	MA S. 19
Lokale Gemeinschaften		
G4-DMA	MA S. 12	
G4-SO1	S. 18, 58	
G4-FS13	S. 18	
Korruptionsbekämpfung		
G4-DMA	MA S. 13	
G4-SO3	S. 52	
G4-SO4	S. 32, 52	
G4-SO5	keine Vorfälle	
Compliance		
G4-DMA	MA S. 14	
G4-SO8	keine Bussen	
Kenzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
G4-DMA	MA S. 15	
G4-PR3	S. 23, 26	
G4-PR5	S. 20	
G4-FS16	S. 20	
Werbung		
G4-DMA	MA S. 15	
G4-PR6	Keine Produkte	
G4-PR7	Keine Verstösse	
Schutz der Privatsphäre des Kunden		
G4-DMA	MA S. 16	
G4-PR8	S. 31	
Produkt-Compliance		
G4-DMA	MA S. 17	
G4-PR9	keine Bussen	
Produktportfolio		
G4-DMA	MA S. 17	
G4-FS7	S. 18, 57	
G4-FS8	S. 60	



Soweit nicht anders angegeben beziehen sich die Seitenzahlen im Index auf diesen Bericht. In einigen Fällen sind Angaben in unserem Online-Dokument zu Managementansätzen (Disclosures on Management Approach – DMA) zur Nachhaltigkeit wiedergegeben, das in unserem Online-Geschäftsbericht unter gb2016.llb.li/gri-content-index publiziert ist. In diesem Fall sind die entsprechenden Seitenangaben mit MA gekennzeichnet.

Diese Seite beinhaltet unter anderem Angaben zum Global Reporting Initiative (GRI) Indikator G4-19 (wesentliche Aspekte).

Jeder bezahlt nur das, was er wählt

Kunden wollen mitbestimmen können, wie, wann, in welcher Kombination sie Bankdienstleistungen nutzen und wieviel sie dafür bezahlen. Unsere Privatkunden gestalten ihre individuelle Bankbeziehung selbst. Mit LLB Kombi und Bank Linth Kombi haben wir traditionelle Produkte innovativ kombiniert.

Via Handy, Laptop oder PC stellen unsere Kunden mittels Online-Konfigurator die Produktpakete zusammen, die sie benötigen. Ein bisher einzigartiges Modell des Banking à la Carte.

llb.li/kombi

Michael Vogt vom Individualkundenteam
in Vaduz denkt konsequent vom Kunden her:
«Mit jedem Klick weiss der Kunde genau,
was die Dienstleistung kostet, die er braucht,
und er bezahlt nur das, was er braucht.»

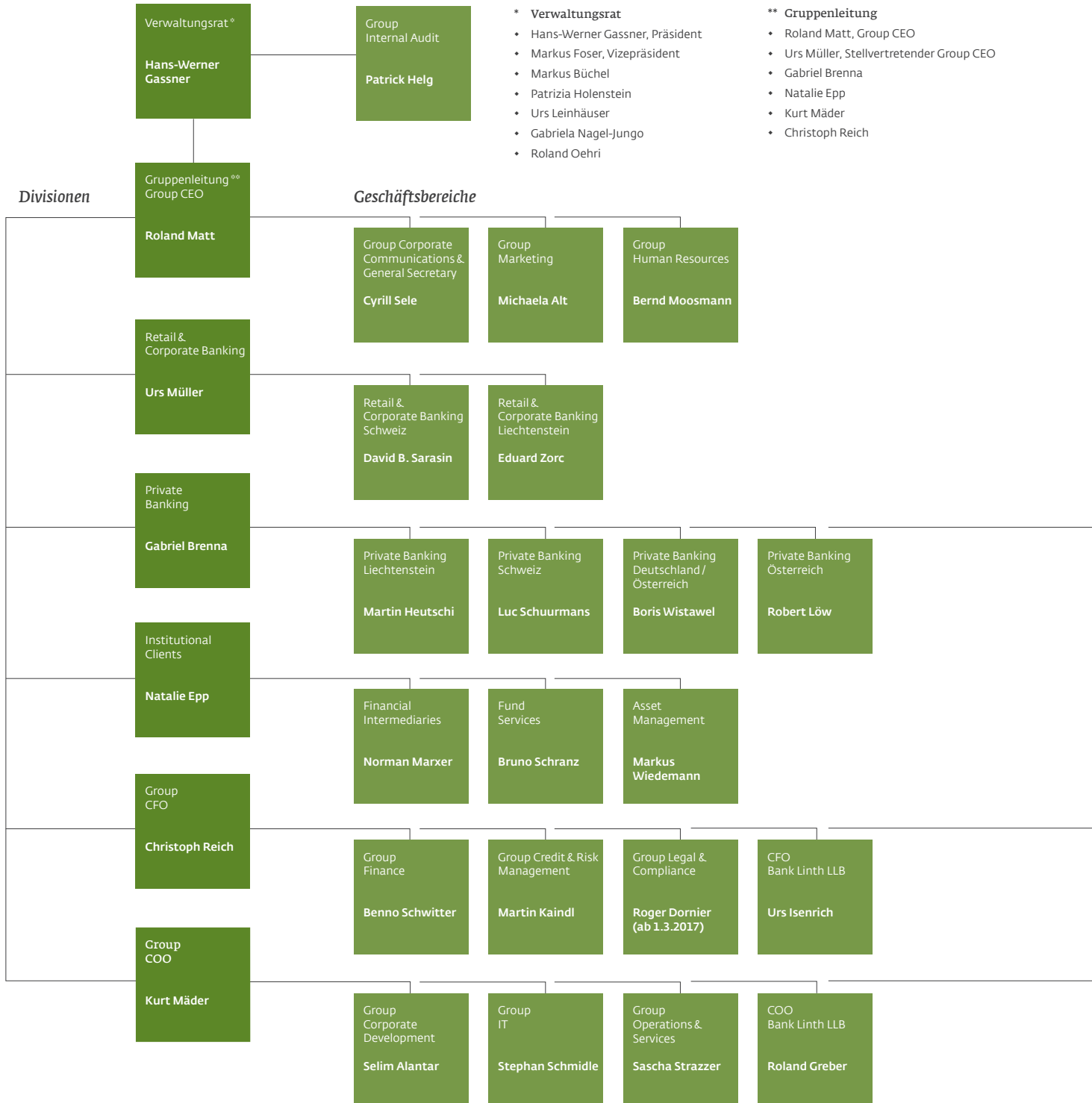
Treffen Sie Michael Vogt
auf gb2016.llb.li/scroll

scroll



Organigramm der LLB-Gruppe

per 1. Januar 2017



Gruppengesellschaften

per 1. Januar 2017

Liechtensteinische Landesbank
(Österreich) AG (100 %)

Aufsichtsrat

- Gabriel Brenna, Vorsitzender
- Christoph Reich, Stv. Vorsitzender
- Kurt Mäder

Vorstand

- Robert Löw, Vorsitzender
- Gerd Scheider

LLB Asset

Management AG (100 %)

Verwaltungsrat

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

Geschäftsleitung

- Markus Wiedemann,
Geschäftsführender Direktor
- Christian Zogg

Bank Linth LLB AG (74.2 %)

Verwaltungsrat

- Ralph Peter Siegl, Präsident
- Heinz Knecht, Vizepräsident
- Gabriel Brenna
- Beatrix Frey-Eigenmann
- Karin Lenzlinger Diedenhofen
- Kurt Mäder
- Christoph Reich

Geschäftsleitung

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

LLB Fund Services AG (100 %)

Verwaltungsrat

- Natalie Epp, Präsidentin
- Martin Alge, Vizepräsident
- Peter Meier

Geschäftsleitung

- Bruno Schranz,
Geschäftsführender Direktor
- Michael Aebli
- Roland Bargetze

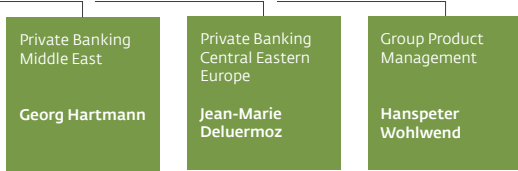
LLB Verwaltung (Schweiz) AG (100 %)

Verwaltungsrat

- Christoph Reich, Präsident
- Kurt Mäder, Vizepräsident
- Martin Alge

Geschäftsleitung

- José Luis Calvo



Corporate Governance

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

Grundlagen

Zu den Kennzeichen unserer verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung gehören die effiziente Zusammenarbeit von Gruppenleitung und Verwaltungsrat, eine transparente Rechnungslegung und Berichterstattung sowie gute Beziehungen zu den Aktionären.

Die Prinzipien und Regeln zur Corporate Governance sind in zwei Gesetzen niedergelegt: im «Gesetz über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen» (Öffentliche-Unternehmen-Steuerungs-Gesetz, ÖUSG) vom 19. November 2009 und im «Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank» (LLBG) vom 21. Oktober 1992. Zudem sind sie in den Statuten und der Geschäftsordnung der LLB festgehalten. Diese Dokumente orientieren sich an den Leitlinien und Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Dachverbandes der Schweizer Wirtschaft (economiesuisse).

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

Am 22. November 2011 erliess die Regierung als Vertreterin des Hauptaktionärs, des Landes Liechtenstein, gestützt auf das ÖUSG eine sogenannte Beteiligungsstrategie für die Liechtensteinische Landesbank AG. Diese Strategie definiert, wie das Land mittel- und langfristig mit seiner Mehrheitsbeteiligung umzugehen gedenkt, und bietet dadurch auch den Minderheitsaktionären Planungssicherheit.

Die Regierung bekennt sich zur Börsenkotierung der LLB und hält an ihrer Mehrheitsbeteiligung von mindestens 51 Prozent fest. An der Generalversammlung vertritt sie im Rahmen der aktienrechtlichen Kompetenzen die Interessen des Landes. Sie berücksichtigt die unternehmerische Autonomie sowie die Rechte und Pflichten, die sich aus der Börsenkotierung ergeben. Zugleich respektiert sie als Aktionärin

die Entscheidungsfreiheit des Verwaltungsrates hinsichtlich der Unternehmensstrategie und -politik. Gestützt auf Art. 16 ÖUSG wurde die Beteiligungsstrategie nach Rücksprache mit dem Verwaltungsrat der LLB festgelegt. Weitere Informationen finden Sie unter www.llb.li/beteiligungsstrategie.

Seit Dezember 2010 führt der Verwaltungsrat der LLB-Gruppe das «Best Board Practice»-Label der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) sowie der Liechtensteinischen Gesellschaft für Qualitätssicherungs-Zertifikate (LQS). Tätigkeit und Organisation des Verwaltungsrates verfügen über einen hohen Gütegrad. Im Dezember 2016 unterstrichen SQS sowie LQS ihre Einschätzung der guten Qualität und der Transparenz in der Unternehmensführung. Der Verwaltungsrat erhielt für die nächsten drei Jahre erneut das «Best Board Practice»-Label.

Der nachfolgende Corporate-Governance-Bericht erfüllt die Anforderungen der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange, Stand 1. Dezember 2014, sowie des per 20. September 2007 aktualisierten Kommentars der SIX. Werden die in der Richtlinie verlangten Informationen im Anhang zur Jahresrechnung offengelegt, wird auf die entsprechende Anmerkung im Anhang verwiesen.

In der Schweiz ist seit 1. Januar 2014 die «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) in Kraft. Sie findet Anwendung auf Schweizer Aktiengesellschaften, deren Aktien an einer Börse in der Schweiz oder im Ausland kotiert sind. Die Liechtensteinische Landesbank AG ist demzufolge von der VegüV nicht betroffen. In der Mitteilung Nr. 2/2014 vom 1. September 2014 zur Revision der «Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance» (RLCG) hält das Regulatory Board fest, dass grundsätzlich alle an der SIX Swiss Exchange AG kotierten Gesellschaften die gleichen Informationen betreffend Corporate Governance offenlegen müssen. Damit soll vermieden werden, dass Emittenten, die gemäss geltender RLCG verpflichtet sind, bestimmte Angaben zu machen, diese zukünftig nicht mehr aufführen müssen, weil sie nicht unter den Anwendungsbereich der VegüV fallen. Als Folge davon beinhaltet die RLCG teilweise Spezialvorschriften für Emittenten, die der VegüV unterstehen, und für solche, welche die Vorschriften der VegüV nicht befolgen müssen.

1 Konzernstruktur und Aktionariat

1.1 Konzernstruktur

1.1.1 Darstellung der operativen Konzernstruktur

Die Liechtensteinische Landesbank ist eine Aktiengesellschaft nach liechtensteinischem Recht. Sie ist die Muttergesellschaft der LLB-Gruppe, die auf einer Stammhausstruktur basiert.

Die LLB-Gruppe besitzt eine auf Marktdivisionen beruhende Organisationsstruktur, die den Fokus auf die Bedürfnisse ihrer Kunden und Märkte richtet. Neben den drei Marktdivisionen Retail & Corporate Banking, Private Banking und Institutional Clients umfasst die Managementstruktur die Funktionen von Group Chief Executive Officer (Group CEO), Group Chief Financial Officer (Group CFO) und Group Chief Operating Officer (Group COO).

Die vom Verwaltungsrat verabschiedete Geschäftsordnung und insbesondere deren Anhang «Funktionendiagramm» stellen die einwandfreie Geschäftstätigkeit, die angemessene Organisation sowie die einheitliche Führung der LLB-Gruppe sicher. Instanzen gemäss Funktionendiagramm sind der Verwaltungsrat, dessen Präsident, die Ausschüsse des Verwaltungsrates, der Group CEO und die Gruppenleitung.

Verwaltungsrat und Gruppenleitung der LLB-Gruppe bestehen in Personalunion aus dem Verwaltungsrat beziehungsweise der Geschäftsleitung der LLB-Muttergesellschaft. Im Rahmen der in der Geschäftsordnung und im Funktionendiagramm definierten Kompetenzen können die erwähnten Instanzen Entscheidungen und Anordnungen treffen, die sowohl für das Stammhaus als auch für die LLB-Gruppengesellschaften verbindlich sind – dies unter Beachtung des für die einzelnen Gruppengesellschaften geltenden, lokal anwendbaren Rechts.

Die Mitglieder der Gruppenleitung sind in den Verwaltungsräten der konsolidierten Gesellschaften vertreten. Als Verwaltungsratspräsident einer Tochtergesellschaft fungiert – mit Ausnahme bei der Bank Linth LLB AG – ein Mitglied der Gruppenleitung.

Das Organigramm der LLB-Gruppe per 1. Januar 2017 finden Sie auf den Seiten 66–67, die detaillierte Segmentberichterstattung auf den Seiten 18–33 und 127–129.

1.1.2 Kотиerte Gesellschaften, die zum Konsolidierungskreis gehören

Die Liechtensteinische Landesbank mit Hauptsitz in Vaduz ist an der SIX Swiss Exchange kotiert. Die Börsenkapitalisierung betrug per 31. Dezember 2016 CHF 1'242.8 Mio. (30'800'000 Inhaberaktien zu nominal CHF 5.00 beim Jahresschlusskurs von CHF 40.35).

Die Bank Linth LLB AG mit Hauptsitz in Uznach, an der die Liechtensteinische Landesbank eine Mehrheitsbeteiligung von 74.2 Prozent hält, ist ebenfalls an der SIX Swiss Exchange kotiert. Ihre Börsenkapitalisierung betrug per 31. Dezember 2016 CHF 432.5 Mio. (805'403 Namenaktien zu nominal CHF 20.00 beim Jahresschlusskurs von CHF 537.00).

1.1.3 Nicht kotierte Gesellschaften, die zum Konsolidierungskreis gehören

Die Details zu den nicht kotierten, zum Konsolidierungskreis gehörenden Gesellschaften (Firma, Sitz, Tätigkeit, Aktienkapital, Beteiligungsquote) finden Sie im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung der LLB-Gruppe in der Tabelle «Konsolidierungskreis» auf der Seite 163.

1.2 Bedeutende Aktionäre

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

Ende 2016 betrug der Anteil des Landes Liechtenstein an den Aktien der Liechtensteinischen Landesbank unverändert 57.5 Prozent. Detaillierte Angaben zur Entwicklung dieses Anteils finden Sie unter www.llb.li/kapitalstruktur+staatsanteil. Die Thornburg Investment Management Inc. besass per 31. Dezember 2016 insgesamt 908'120 LLB-Aktien, was einem Anteil von 2.95 Prozent entsprach. Unter 0.1 Prozent entfielen auf die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung, während die LLB-Gruppe 6.4 Prozent der eigenen Aktien hielt.

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

Firma	Sitz	Ort der Kotierung	Börsenkapitalisierung (in Tausend CHF)	Beteiligungs- quote (in %)	Segment	Valoren- nummer	ISIN
Liechtensteinische Landesbank AG	Vaduz	SIX Swiss Exchange	1'242'780		International Reporting Standard	3019524	LI0030195247
Bank Linth LLB AG	Uznach	SIX Swiss Exchange	432'501	74.2	Swiss Reporting Standard	130775	CH0001307757

1.3 Kreuzbeteiligungen

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

2 Kapitalstruktur

2.1 Kapital

Das Aktienkapital der Liechtensteinischen Landesbank betrug per 31. Dezember 2016 CHF 154.0 Mio. (30'800'000 auf den Inhaber lautende, voll einbezahlte Aktien im Nennwert von CHF 5.00).

2.2 Bedingtes und genehmigtes Kapital im Besonderen

Per Bilanzstichtag bestanden kein bedingtes und kein genehmigtes Kapital.

2.3 Kapitalveränderungen

Informationen zu den Kapitalveränderungen der letzten drei Berichtsjahre finden Sie in der Tabelle «Konsolidierte Eigenkapitalentwicklung» auf der Seite 115.

2.4 Aktien und Partizipationsscheine

Das Aktienkapital war per 31. Dezember 2016 eingeteilt in 30'800'000 auf den Inhaber lautende, voll einbezahlte Aktien im Nennwert von CHF 5.00. Mit Ausnahme der LLB-Aktien, welche die Liechtensteinische Landesbank und ihre Tochtergesellschaften halten (1'959'238

Stück), sind sämtliche Aktien dividendenberechtigt. Das dividendenberechtigte Kapital betrug damit per 31. Dezember 2016 CHF 144.2 Mio. Grundsätzlich sind alle LLB-Aktien stimmberechtigt nach dem Prinzip «one share, one vote». Allerdings sind aufgrund der Vorschriften über den Erwerb eigener Aktien (Art. 306a ff. PGR) die von der Liechtensteinischen Landesbank AG und ihren Tochtergesellschaften gehaltenen LLB-Aktien vom Stimmrecht ausgenommen. Vorzugsrechte oder ähnliche Berechtigungen gibt es nicht. Werden neue Aktien ausgegeben, steht den Aktionären ein Bezugsrecht zu, gemäss welchem sie einen ihrem bisherigen Aktienbesitz entsprechenden Teil der neuen Aktien übernehmen können.

Partizipationsscheine hat die Liechtensteinische Landesbank AG keine ausgegeben.

2.5 Genussscheine

Genussscheine hat die Liechtensteinische Landesbank AG keine ausstehend.

2.6 Beschränkung der Übertragbarkeit und Nominee-Eintragungen

Die Liechtensteinische Landesbank hat ausschliesslich Inhaberaktien ausgegeben. Diese sind unbeschränkt übertragbar.

2.7 Wandelanleihen und Optionen

Die Liechtensteinische Landesbank hatte per 31. Dezember 2016 keine Anleihen oder Wandelanleihen beziehungsweise Optionen auf eigenen Beteiligungstiteln ausstehend.

3 Verwaltungsrat

3.1 Mitglieder

a) Name, Nationalität, Ausbildung und beruflicher Hintergrund

Name	Jahrgang	Beruf	Nationalität
Hans-Werner Gassner [°]	1958	Unternehmensberater und Wirtschaftsprüfer	FL
Markus Foser ^{°°}	1969	Unternehmensberater	FL
Markus Büchel	1953	Personalleiter (pensioniert)	FL
Patrizia Holenstein	1957	Rechtsanwältin	CH
Urs Leinhäuser	1959	Betriebsökonom	CH
Gabriela Nagel-Jungo	1969	Professorin für Financial Management	CH
Roland Oehri	1968	Treuhänder	FL

[°] Präsident

^{°°} Vizepräsident

Die Generalversammlung vom 4. Mai 2016 wählte Patrizia Holenstein für weitere drei Jahre als Mitglied des Verwaltungsrates.

Verwaltungsrat



von links nach rechts:

**Roland Oehri, Gabriela Nagel-Jungo, Markus Büchel, Hans-Werner Gassner,
Urs Leinhäuser, Markus Foser, Patrizia Holenstein**

Hans-Werner Gassner

Ausbildung:

- Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule St. Gallen, 1983
- Eidg. dipl. Bücherexperte, 1988
- Dr. oec. HSG, 1989
- Swiss Banking School, 1996

Beruflicher Hintergrund:

- Wirtschaftsprüfer in der Neutra Treuhand-Gruppe, 1984–1989
- Leiter interne Revision der Liechtensteinischen Landesbank, 1990–1998
- Leiter Finanzen der Liechtensteinischen Landesbank, 1998–2000
- Inhaber des Adcom Treuunternehmen reg., Balzers, seit April 2000
- Verwaltungsrat und Mitglied der Geschäftsleitung des MAS Multi Asset Strategy Management Trust reg., Balzers, seit 2005

Markus Foser

Ausbildung:

- Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich, Richtung Wirtschaftsinformatik, 1996
- Eidg. dipl. Finanzanalyst und Vermögensverwalter CEFA, 2000

Beruflicher Hintergrund:

- Aktienresearch und Fondsmanagement bei der Liechtensteinischen Landesbank, 1997–2002
- Beratung von vorwiegend institutionellen Kunden mit derivativen und strukturierten Produkten bei der Bank Vontobel (Liechtenstein) AG, Vaduz, 2002–2003
- Bereichsleiter Fund & Investment Services (Asset Management) bei der swissfirst Bank (Liechtenstein) AG, Vaduz, 2004–2007
- Mitglied der Geschäftsleitung der Banque Pasche (Liechtenstein) SA, Vaduz, verantwortlich für den Bereich Fund & Investment Services (Asset Management), 2008–2009
- Inhaber der MAFOS Consult Anstalt, Vaduz, 2009–2013
- First Advisory Trust reg., Strategic Projects & Business Development, seit 2012

Markus Büchel

Ausbildung:

- Lehre als Maschinenzeichner, 1969–1973
- Abendhandelsschule Buchs, 1973–1974
- Maschinenbau Dipl. Ing. FH, Abendtechnikum Vaduz, 1974–1978

Beruflicher Hintergrund:

- Hilti AG, Schaan (verschiedene Funktionen im technischen Bereich), 1973–1981
- ThyssenKrupp Presta AG, Eschen, Entwicklung / Arbeitsvorbereitung (verschiedene Funktionen), 1981–1991
- ThyssenKrupp Presta AG, Eschen, Bereichsleiter Technische Dienste, 1991–1995
- ThyssenKrupp Presta AG, Eschen, Bereichsleiter Personal der Presta-Gruppe, 1995–2013 (Pensionierung)

Patrizia Holenstein

Ausbildung:

- Lizentiat der Rechtswissenschaften an der Universität Zürich 1980
- Dr. iur. Universität Zürich, 1981
- Anwaltspatent, 1985
- LLM London School of Economics, 1989

Beruflicher Hintergrund:

- Lehrbeauftragte an der Universität Zürich, 1981–1984
- Gerichtssekretärin beim Bezirksgericht Zürich und beim Obergericht des Kantons Zürich, 1981–1985
- Anwältin bei Haymann & Beglinger, Zürich, 1985–1988
- Anwältin bei Clifford Chance London (Banking Department), London 1989–1990
- Holenstein Rechtsanwälte AG, Zürich, Gründerin und Managing Partner, seit 1990

Urs Leinhäuser

Ausbildung:

- Dipl. Betriebsökonom HWV, 1983
- IMD Lausanne, SSE 1998

Beruflicher Hintergrund:

- Steuerkommissär bei der Steuerverwaltung des Kantons Schaffhausen, 1983–1986
- Stellvertretender Leiter der Steuerabteilung der Refidar Moore Stephens AG, Zürich, 1986–1988
- Group Controller bzw. Managing Director Cerberus Dänemark (1992) bei der Cerberus AG, Männedorf, 1988–1994
- Leiter Konzerncontrolling bzw. CFO der Division Piping Systems bei der Georg Fischer AG, Schaffhausen, 1995–1999
- CFO und Mitglied der Gruppenleitung bei der Mövenpick Holding AG, Adliswil, 1999–2003
- CFO und Leiter Corporate Center sowie Mitglied der Konzernleitung, bei der Rieter Holding AG, Winterthur, 2003–2011
- CFO und Deputy CEO sowie Mitglied der Konzernleitung bei der Autoneum Holding AG, Winterthur, 2011–2014
- Unternehmer, seit 2014
- Partner der ADULCO GmbH, Winterthur, seit 2016

Gabriela Nagel-Jungo

Ausbildung:

- Lizientat der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Zürich, 2001
- Diplom Höheres Lehramt in den Handelsfächern, 2004
- Dr. oec. publ. Universität Zürich, 2007
- Professur für Financial Management, verliehen von der ZFH, 2011

Beruflicher Hintergrund:

- Semesterassistentin an der Professur für Betriebswirtschaft an der ETH Zürich, 1998–1999
- Leiterin Finanz- und Lohnbuchhaltung bei der netto-netto AG, Wetzikon, 2002–2005
- Assistentin am Institut für Rechnungswesen und Controlling (Prof. Dr. C. Meyer) der Universität Zürich, 1999–2007
- Dozentin und Projektleiterin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2007
- Leiterin des Zentrums Accounting & Controlling an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2010 (2016 weiterentwickelt zum «Institut für Financial Management»)
- Stellvertretende Leiterin der Abteilung Banking, Finance, Insurance an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), seit 2011

Roland Oehri

Ausbildung:

- Kaufmännische Lehre, 1987
- Eidg. dipl. Betriebsökonom FH, 1993
- Liechtensteinische Treuhänderprüfung, 1998

Beruflicher Hintergrund:

- Anlageberater im Ressort Privatkunden Ausland bei der VP Bank AG, Vaduz, 1993–1999
- Abteilungsleiter Privatkunden Ausland bei der VP Bank AG, Vaduz, 1999
- Kundenberater Private Trust Banking bei der VP Bank AG, Vaduz, 2000
- Kundenberater und Leiter der Abteilung Intermediäre bei der Bank Wegelin (Liechtenstein) AG, Vaduz, später swissfirst Bank (Liechtenstein) AG, Vaduz, 2000–2003
- Vizedirektor bei LOPAG Louis Oehri & Partner Trust reg., Ruggell, 2004–2009
- Partner und Geschäftsführer des Sequoia Treuhand Trust reg., Ruggell, seit 2006
- Partner und Geschäftsführer der Sequoia Capital Management AG, Ruggell, seit 2007

b) Exekutive/nicht exekutive Mitglieder

Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrates der Liechtensteinischen Landesbank AG sind nicht exekutive Mitglieder. Gemäss Art. 22 des liechtensteinischen Bankengesetzes in Verbindung mit Art. 10 des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbank müssen die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle einerseits und die Geschäftsbeziehungsweise Gruppenleitung andererseits in den Händen verschiedener Organe sein. Kein Mitglied des Verwaltungsrates darf der Geschäftsbeziehungsweise Gruppenleitung angehören.

c) Unabhängigkeit

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates sind unabhängig im Sinne der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance. Kein Mitglied des Verwaltungsrates gehörte 2016 sowie in den drei vorausgehenden Geschäftsjahren der Gruppenbeziehungsweise Geschäftsleitung der Liechtensteinischen Landesbank oder einer Konzerngesellschaft an. Kein Mitglied stand in wesentlichen geschäftlichen Beziehungen mit der Liechtensteinischen Landesbank oder einer Konzerngesellschaft. Laut Art. 12 des liechtensteinischen Gesetzes über die Steuerung und Überwachung öffentlicher Unternehmen müssen Verträge mit Mitgliedern des Verwaltungsrates schriftlich abgeschlossen werden. Sie bedürfen der Zustimmung des Verwaltungsrates, wobei die gleichen Konditionen wie gegenüber Dritten gelten.

3.2 Weitere wesentliche Tätigkeiten und Interessenbindungen

Hans-Werner Gassner ist Geschäftsführer des Vereins unabhängiger Vermögensverwalter in Liechtenstein.

Markus Foser ist Verwaltungsrat der Ameliora Wealth Management AG, Zürich.

Markus Büchel ist Mitglied des Verwaltungsrates der Verwo AG, Reichenburg, und Präsidiiumsmitglied der Fortschrittlichen Bürgerpartei.

Patrizia Holenstein ist Mitglied des Verwaltungsrates der Argos Holding AG, Sarnen, der State Street Global Advisors, Zürich, der EPIC Property Investment AG, Zürich, und der Oase Holding AG, Baar.

Urs Leinhäuser ist Mitglied des Verwaltungsrates der Burckhardt Compression Holding AG, Winterthur, der Ammann Group Holding, Bern, der Ascom Holding AG, Baar, und der VAT Group AG, Haag, sowie Mitglied des geschäftsführenden Ausschusses des Instituts für Finanzwirtschaft und Finanzrecht der Universität St. Gallen.

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

Roland Oehri ist Mitglied des Verwaltungsrates der RFINANZ (Liechtenstein) AG, Ruggell.

Ansonsten üben die Mitglieder des Verwaltungsrates keine Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien bedeutender liechtensteinerischer, schweizerischer und ausländischer Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des privaten und des öffentlichen Rechts aus. Sie nehmen auch keine dauernden Leitungs- und Beraterfunktionen für wichtige liechtensteinische, schweizerische oder ausländische Interessengruppen wahr und bekleiden weder amtliche Funktionen noch politische Ämter.

3.3 Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Liechtensteinische Landesbank AG untersteht nicht der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Sie hat keine statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten erlassen.

3.4 Wahl und Amtszeit

3.4.1 Grundsätze des Wahlverfahrens

Gemäss dem Gesetz vom 21. Oktober 1992 über die Liechtensteinische Landesbank gehören dem Verwaltungsrat fünf bis sieben Mitglieder an, die von der Generalversammlung jeweils einzeln gewählt werden. Ihre Amtszeit dauert drei Jahre, wobei ein Jahr den Zeitraum von einer ordentlichen Generalversammlung bis zur nächsten umfasst. Die Mitglieder sind zweimal wiederwählbar. In begründeten Fällen kann der Präsident des Verwaltungsrates nach Ablauf von drei Amtsperioden nochmals für eine ausserordentliche Amtsdauer von längstens zwei Jahren gewählt werden.

Um eine Gesamterneuerung des Verwaltungsrates auszuschliessen, beschloss die 12. ordentliche Generalversammlung vom 7. Mai 2004 eine Statutenanpassung, welche die gestaffelte Erneuerung ermöglicht. Im Gruppenreglement «Group Nomination & Compensation Committee» (vgl. Ziffer 3.5.2 «Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung») ist zudem festgehalten, dass der Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit den geltenden Grundsätzen zur Corporate Governance die Kontinuität durch planmässige Erneuerung und Nachfolge sowie durch angemessene Staffelung der Amtszeiten (keine Gesamterneuerungswahl) anstrebt.

Den Präsidenten wählt die Generalversammlung, den Vizepräsidenten wählt der Verwaltungsrat aus seiner Mitte. Die aus einer Ersatzwahl hervorgegangenen neuen Mitglieder des Verwaltungsrates beziehungsweise der Präsident werden für die volle Amtsperiode von drei Jahren gewählt. Die Generalversammlung kann Mitglieder des Verwaltungsrates aus wichtigen Gründen abberufen. Der Verwaltungsrat achtet bei der Nominierung eines neuen Mitglieds darauf, dass dieses in seiner Amtsperiode nicht die Altersgrenze von siebenzig Jahren überschreitet. Ferner schlägt er ein bestehendes Mitglied nicht zur Wiederwahl vor, sollte dieses in der neuen Amtsperiode die Altersgrenze von siebenzig Jahren überschreiten.

Das Präsidium des Verwaltungsrates hat seit 2006 Hans-Werner Gassner inne, das Vizepräsidium seit 2009 Markus Foser, Protokollführer ist seit April 2013 Cyrill Sele.

3.4.2 Erstmalige Wahl und verbleibende Amtsdauer

Name	Erstmalige Ernennung	Gewählt bis
Hans-Werner Gassner	2006	2017
Markus Foser	2009	2018
Markus Büchel	2009	2018
Patrizia Holenstein	2013	2019
Urs Leinhäuser	2014	2017
Gabriela Nagel-Jungo	2014	2017
Roland Oehri	2009	2018

3.5 Interne Organisation

3.5.1 Aufgabenteilung im Verwaltungsrat

Name	Funktion	Mitgliedschaft in Ausschüssen
Hans-Werner Gassner	Präsident	Group Nomination & Compensation Committee* Strategieausschuss*
Markus Foser	Vizepräsident	Group Nomination & Compensation Committee Strategieausschuss
Markus Büchel	Mitglied	Group Nomination & Compensation Committee
Patrizia Holenstein	Mitglied	Group Audit Committee Group Risk Committee
Urs Leinhäuser	Mitglied	Group Audit Committee Group Risk Committee
Gabriela Nagel-Jungo	Mitglied	Strategieausschuss
Roland Oehri	Mitglied	Group Audit Committee* Group Risk Committee*

* Vorsitz

3.5.2 Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung

Der Verwaltungsrat kann gemäss Statuten die nach seinem Ermessen erforderlichen Ausschüsse bestellen. Zur Unterstützung hat er drei ständige Ausschüsse eingesetzt: Group Nomination & Compensation Committee, Group Audit Committee und Group Risk Committee. Zudem besteht ein ad hoc gebildeter Strategieausschuss. Der Verwaltungsrat wählt aus seinem Kreis die Ausschussmitglieder und bestimmt die Vorsitzenden. Nicht in das Group Audit Committee beziehungsweise das Group Risk Committee wählbar ist der Präsident des Verwaltungsrates. Jeder der Ausschüsse setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern zusammen. Als vorbereitende beziehungsweise beratende Gremien befassen sie sich vertieft mit den ihnen zugewiesenen Aufgaben, legen dem Verwaltungsrat die Ergebnisse ihrer Arbeit vor und stellen Anträge, wenn Entscheidungen gefällt werden müssen.

Die Ausschussmitglieder müssen über Fachkenntnisse verfügen, die dem übernommenen Aufgabenbereich entsprechen. Alle Mitglieder müssen unabhängig sein.

Die Amtsdauer in den Ausschüssen entspricht längstens der Mandatsdauer im Verwaltungsrat. Mit Ausscheiden aus dem Verwaltungsrat endet auch das Mandat im Ausschuss.

Für die drei ständigen Ausschüsse hat der Verwaltungsrat separate Reglemente erlassen, in welchen die Aufgaben und Kompetenzabgrenzungen festgelegt sind.

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

Group Audit Committee

Das Group Audit Committee unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm gemäss Bankengesetz übertragenen Aufgaben in Bezug auf seine Pflichten zur Aufsicht und Kontrolle von:

- Tätigkeitsumfang, Methodik und Qualität von Group Internal Audit;
- Methodik und Qualität der externen Revision;
- Qualität und Integrität der finanziellen Berichterstattung einschliesslich der Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle und der Finanzplanung;
- Zusammenwirken der internen und externen Revision und deren Unabhängigkeit.

Das Gruppenreglement «Group Audit Committee» regelt die Organisation, die Arbeitsweise, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht schon zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Audit Committee gehören an:

Name	Funktion
Roland Oehri	Vorsitz
Patrizia Holenstein	Mitglied
Urs Leinhäuser	Mitglied

Das Group Audit Committee hat folgende prüfungsbezogene Aufgaben:

- Kritische Analyse des konsolidierten Halbjahresabschlusses, des Geschäftsberichtes der LLB-Gruppe und der Jahresrechnung des Stammhauses. Dies umfasst die Besprechung der nachstehenden Themenbereiche mit dem für das Finanz- und Rechnungswesen verantwortlichen Group CFO, dem Leiter Group Finance, dem leitenden Prüfer der externen Revision (ohne konsolidierten Halbjahresabschluss) sowie dem Leiter Group Internal Audit:

- Prüfung, ob die finanzielle Berichterstattung in Übereinstimmung mit den angewendeten Rechnungslegungsstandards sowie den rechtlichen und regulatorischen Vorschriften erfolgt,
- Beurteilung der Qualität der zugrunde liegenden Rechnungslegungsgrundsätze und -prozesse,
- Prüfung und Begutachtung, wie die Gruppenleitung, die externe Revision und Group Internal Audit das Risiko wesentlicher Fehldarstellungen einschätzen, welches die grössten Risikobereiche sind, wie diese überwacht und welche Massnahmen getroffen werden.
- Berichterstattung an den Verwaltungsrat über die gemäss vorstehenden Punkten vorgenommenen Arbeiten.
- Antragstellung an den Verwaltungsrat, ob der konsolidierte Geschäftsbericht der LLB-Gruppe und die Jahresrechnung des Stammhauses der Generalversammlung vorgelegt und veröffentlicht werden können. Für den konsolidierten Halbjahresabschluss erfolgt der Antrag an den Verwaltungsrat nur in Bezug auf die Veröffentlichung.
- Überwachung und Beurteilung der Angemessenheit und Wirksamkeit des internen Kontrollsystems im Bereich der finanziellen Berichterstattung.
- Kritische Beurteilung der Unterlagen zu kommenden Änderungen in den Rechnungslegungsgrundsätzen.
- Beurteilung des Budgetprozesses sowie des Budgetantrags für das Folgejahr.
- Kenntnisnahme und Besprechung der Risikoanalyse, der daraus abgeleiteten Prüfstrategie und des entsprechenden risikoorientierten Prüfplanes der externen Revision (inkl. Beurteilung des Budgets für das kommende Prüfungsjahr).
- Kritische Analyse der von externer Revision und Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates abgegebenen Prüfberichte.
- Besprechung wesentlicher Probleme mit der externen Revision, die im Rahmen der Revisionstätigkeit aufgetaucht sind.
- Überwachung der Umsetzung von Empfehlungen sowie der Beseitigung der von externer Revision und Group Internal Audit festgestellten Schwachstellen.
- Beurteilung der Qualifikation, der Qualität, der Unabhängigkeit und der Objektivität sowie der Leistung von externer Revision (bankengesetzliche Revisionsstelle und Revisionsstelle nach Personen- und Gesellschaftsrecht) und Group Internal Audit sowie ihrer Zusammenarbeit.
- Besprechung des jährlichen Tätigkeitsberichtes und der Jahresplanung inklusive Risikoanalyse von Group Internal Audit mit Beurteilung, ob diese über angemessene Ressourcen und Kompetenzen verfügt, sowie Antragstellung zur Genehmigung an den Verwaltungsrat.
- Prüfung der Vereinbarkeit der Revisionstätigkeit der externen Revision mit allfälligen Beratungsmandaten sowie Beurteilung und Besprechung der Honorierung.

- Unterbreitung eines Vorschlags an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend die Wahl beziehungsweise Abwahl der externen Revision (bankengesetzliche Revisionsstelle und Revisionsstelle nach Personen- und Gesellschaftsrecht).
- Festlegung des Verfahrens zur Auswahl einer neuen externen Revision.

Group Risk Committee

Das Group Risk Committee unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der ihm gemäss Bankengesetz übertragenen Aufgaben betreffend:

- Beurteilung und Beratung der aktuellen sowie künftigen Gesamtrisikobereitschaft und -strategie der LLB-Gruppe;
- Kontrolle der Umsetzung der Risikostrategie durch die Gruppenleitung;
- Überprüfung, ob die Preisgestaltung der angebotenen Verbindlichkeiten und Anlagen das Geschäftsmodell und die Risikostrategie der LLB-Gruppe angemessen berücksichtigt, und – sofern dies nicht der Fall ist – Vorlage eines Plans mit Abhilfemassnahmen;
- Überprüfung, ob bei den vom Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität sowie die Wahrscheinlichkeit und der Zeitpunkt von Einnahmen berücksichtigt werden.

Das Gruppenreglement «Group Risk Committee» regelt die Organisation, die Arbeitsweise, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Risk Committee gehören an:

Name	Funktion
Roland Oehri	Vorsitz
Patrizia Hostenstein	Mitglied
Urs Leinhäuser	Mitglied

Das Group Risk Committee hat folgende risikobezogene Aufgaben:

- Beurteilung der Integrität und Angemessenheit des auf der Risikopolitik beruhenden Risikomanagements der LLB-Gruppe, insbesondere in Bezug auf Markt-, Kredit- und Liquiditätsrisiken sowie operationelle Risiken.
- Beurteilung der Integrität und Angemessenheit des internen Kontrollsystems in Bezug auf die Identifikation, die Messung, die Begrenzung und die Überwachung von Risiken. In den Bereichen Compliance und Risikokontrolle umfasst dies insbesondere die Beurteilung der Vorkehrungen, welche die Einhaltung von gesetzlichen (wie z.B. Eigenmittel-, Liquiditäts-, Risikoverteilungsvorschriften) und bankinternen Vorschriften (wie z. B. «Rahmen-Risikopolitik») gewährleisten sollen, sowie die Befolgung dieser Vorschriften.

- Unterstützung des Verwaltungsrates beim Aufbau und bei der Umsetzung des von ihm zu erlassenden risikorelevanten Gruppenregelwerks (u. a. «Rahmen-Risikopolitik») sowie der darin zu definierenden relevanten Vorgaben und Prozesse.
- Mindestens jährliche Beurteilung der risikobezogenen Gruppenreglemente (z. B. «Rahmen-Risikopolitik» und «Kreditrisikomanagement») sowie weiterer vom Group Credit & Risk Management priorisierter Themen (z. B. ICAAP-Report, Credit Watch List). Dabei werden die betroffenen Instanzen angehört und Vorschläge beziehungsweise Anträge der Gruppenleitung berücksichtigt; dem Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz wird ein Vorschlag unterbreitet. Weitere risikorelevante Gruppenreglemente, die vom Verwaltungsrat zu genehmigen sind, sind gleich zu behandeln.
- Prüfung der Risikoneigung im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung. Diese erfolgt sowohl aus Sicht des geordneten Unternehmensfortbestandes (Going Concern) als auch aus Liquidations-sicht (Gone Concern). Basierend auf dem Risikoappetit kann das Group Risk Committee dem Verwaltungsrat Anpassungen am Limitensystem beantragen.
- Beurteilung der Gesamtrisikosituation und Oberaufsicht über die Einhaltung der vom Verwaltungsrat genehmigten Limiten.
- Behandlung und Beurteilung des Risk Report der LLB-Gruppe mit Unterbreitung eines Antrags an den Verwaltungsrat als Genehmigungsinstanz.
- Überprüfung, ob die Preisgestaltung der angebotenen Verbindlichkeiten und Anlagen das Geschäftsmodell und die Risikostrategie der LLB-Gruppe angemessen berücksichtigt, und – sofern dies nicht der Fall ist – Vorlage eines Plans mit Abhilfemassnahmen.
- Überprüfung, ob bei den vom Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität sowie die Wahrscheinlichkeit und der Zeitpunkt von Einnahmen berücksichtigt werden.
- Erarbeitung eines Vergütungsreglements für das Stammhaus und die LLB-Gruppe;
- Festlegung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie von anderen Mitarbeitenden, soweit deren Entschädigung gemäss Vergütungsreglement durch den Verwaltungsrat festzusetzen ist;
- Festlegung der Grundzüge der Personalpolitik.

Das Gruppenreglement «Group Nomination & Compensation Committee» regelt die Organisation, die Arbeitsweise, die Kompetenzen und die Aufgaben des Ausschusses, soweit diese nicht zwingend durch Gesetz, Statuten oder Geschäftsordnung vorgegeben sind. Dem Group Nomination & Compensation Committee gehören an:

Name	Funktion
Hans-Werner Gassner	Vorsitz
Markus Büchel	Mitglied
Markus Foser	Mitglied

Das Group Nomination & Compensation Committee strebt für den Verwaltungsrat sowie die Gruppenleitung in Übereinstimmung mit den geltenden Grundsätzen zur Corporate Governance insbesondere folgende Ziele an:

- ausgewogene Zusammensetzung unter Berücksichtigung des für die Bank erforderlichen Fachwissens und der jeweiligen persönlichen Eignung;
- Kontinuität durch planmässige Erneuerung und Nachfolge sowie durch angemessene Staffelung der Amtszeiten (keine Gesamt-erneuerungswahl);
- reibungslose Amts- und Funktionsübergabe durch systematische Einführung in die spezifischen Aufgaben der Bank.

Group Nomination & Compensation Committee

Das Group Nomination & Compensation Committee unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung der folgenden ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben:

- Erarbeitung von Grundsätzen für die Nachfolgeplanung;
- Auswahl von Bewerbern für die Besetzung frei werdender Stellen in der Gruppenleitung beziehungsweise Vorbereitung von Nominationen für die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrates;
- jährliche Bewertung von Struktur, Grösse, Zusammensetzung und Leistung des Verwaltungsrates sowie der Gruppenleitung und – sofern erforderlich – Empfehlung von Änderungen;
- jährliche Beurteilung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit und Mitteilung der Beurteilung an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung;
- Überprüfung des Vorgehens des Verwaltungsrates bei der Auswahl und Bestellung der Gruppenleitung und Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat;
- Entwicklung von Kriterien für die Selektion, die Zuwahl beziehungsweise Wiederwahl von Kandidaten;
- Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Wahlvorschlägen an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- Erarbeitung und Anwendung von Kriterien für die Leistungsbeurteilung des Verwaltungsrates sowie der zur Wiederwahl stehenden Kandidaten;
- Erarbeitung von Nachfolgeplänen und deren periodische Überprüfung sowohl für den Fall des Ablaufs der Mandatsdauer als auch des vorzeitigen Ausscheidens von Mitgliedern;
- Sicherstellung der Weiterbildung der einzelnen Mitglieder;
- Planung der Einführungsphase für Neumitglieder;
- Überprüfung der Praxis bezüglich Alters- und Amtszeitbeschränkungen.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Ernennung und Beurteilung der Leistungen von Mitgliedern der Gruppenleitung sicher. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Entwicklung von Kriterien für die Selektion und Ernennung von Kandidaten zuhanden des Verwaltungsrates;
- Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- Erarbeitung und Anwendung von Kriterien für die Leistungsbeurteilung der Gruppenleitung in corpore sowie der einzelnen Mitglieder;
- Erarbeitung von Nachfolgeplänen und deren periodische Überprüfung sowohl für den Fall des altersbedingten als auch des situativen Ausscheidens von Mitgliedern der Gruppenleitung;
- Sicherstellung der Weiterbildung der Mitglieder der Gruppenleitung;
- Überprüfung der Praxis bezüglich Altersbeschränkungen.

Das Group Nomination & Compensation Committee stellt einen zweckmässigen und reibungslosen Ablauf für die Ernennung und Beurteilung der Leistung des Leiters Group Internal Audit sicher. Es hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Entwicklung von Kriterien für die Selektion und Ernennung von Kandidaten zuhanden des Verwaltungsrates;
- Selektion und Beurteilung von Kandidaten sowie Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat nach Massgabe der entwickelten Kriterien;
- Erarbeitung und Anwendung von Kriterien für die Leistungsbeurteilung des Leiters Group Internal Audit.

Die Nominierung von Delegierten in die Verwaltungsratsgremien der LLB-Gruppen- und Beteiligungsgesellschaften soll die Durchsetzung der Gruppenstrategie und eine einheitliche Wahrnehmung der LLB-Gruppe nach aussen sicherstellen. Das Group Nomination & Compensation Committee unterbreitet auf Antrag der Gruppenleitung dem Verwaltungsrat Wahlvorschläge zuhanden der jeweiligen Generalversammlung der LLB-Gruppen- und Beteiligungsgesellschaften.

Das Group Nomination & Compensation Committee ist für die Erfüllung der im Gruppenreglement «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung, vom Leiter Group Internal Audit und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» definierten Aufgaben zuständig.

Das Group Nomination & Compensation Committee hat in Bezug auf die Entschädigungen insbesondere folgende Aufgaben:

- Ausarbeitung von Empfehlungen sowohl für die Festlegung von Grundsätzen als auch für die Errichtung von Reglementen betreffend die Vergütungspolitik der Mitglieder des Verwaltungsrates, der Gruppenleitung und der übrigen Mitarbeitenden der Bank zuhanden des Verwaltungsrates;
- Ausarbeitung von Vorschlägen für die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates, der Mitglieder der Gruppenleitung und des Leiters Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;
- jährliche Überprüfung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards», des gleichnamigen Reglements der LLB AG sowie des Gruppenreglements «Fit & Proper – Eignungsprüfung von Mitgliedern des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung, vom Leiter Group Internal Audit und von Inhabern von Schlüsselfunktionen» zuhanden des Verwaltungsrates;
- jährliche Überprüfung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung, des Leiters Group Internal Audit und der höheren Führungskräfte im Risikomanagement sowie Compliance gemäss dem Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und dem gleichnamigen Reglement des Stammhauses zuhanden des Verwaltungsrates nach Massgabe bestehender Grundsätze und Reglemente;
- jährliche Kenntnisnahme der Entschädigungen aller anderen vom Gruppenreglement «Vergütungsstandards» und vom gleichnamigen Reglement des Stammhauses erfassten Mitarbeitenden.

Das Group Nomination & Compensation Committee hat in Bezug auf das strategische Personalmanagement folgende Aufgaben:

- Festlegung und periodische Überprüfung der Grundzüge der Personalpolitik;
- Überprüfung der Prozesse zur systematischen Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung.

Strategieausschuss

Die Festlegung der Strategie der LLB-Gruppe und deren periodische Überprüfung gehören zu den Aufgaben des Verwaltungsrates. Unterstützt wird er dabei vom Strategieausschuss. Dem Ausschuss gehören an:

Name	Funktion
Hans-Werner Gassner	Vorsitz
Markus Foser	Mitglied
Gabriela Nagel-Jungo	Mitglied

Vertretung in Stiftungen

Hans-Werner Gassner ist Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG».

Markus Büchel und Markus Foser sind als Arbeitgebervertreter Mitglieder des Stiftungsrates der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank.

3.5.3 Arbeitsweise des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat der Liechtensteinischen Landesbank AG trifft sich in der Regel monatlich zu seinen ordentlichen Sitzungen. Im Geschäftsjahr 2016 trat er insgesamt zu zehn ordentlichen Sitzungen zusammen. Sie dauerten zwischen 1.75 und 12.75 Stunden, die Klausurtagung zwei Tage. Diese führte der Verwaltungsrat mit der Gruppenleitung im Anschluss an die ordentliche Sitzung im Juni 2016 durch. Die Klausurtagung widmete sich der Strategie StepUp2020 sowie ausgewählten Geschäftsbereichsstrategien.

Der Präsident des Verwaltungsrates lädt zu den Sitzungen ein, so oft es die Geschäfte erfordern, jedoch wenigstens viermal jährlich. Wenn ein Verwaltungsratsmitglied, der Group CEO oder mindestens zwei Mitglieder der Gruppenleitung einen schriftlichen Antrag an den Präsidenten stellen, beruft dieser zeitnah eine Verwaltungsratssitzung ein. Mit der schriftlichen Einladung werden den Mitgliedern mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum die Traktandenliste, das Protokoll der letzten Sitzung sowie die wesentlichen Unterlagen zugestellt. In zeitkritischen Fällen können Verwaltungsratssitzungen auch unter Einhaltung kürzerer Fristen anberaumt werden. Die Bestimmung der Dringlichkeit liegt im Ermessen des Präsidenten. Die Verwaltungsratssitzungen werden vom Präsidenten geleitet. Der Verwaltungsrat ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. In dringenden Fällen können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden, wobei alle Verwaltungsratsmitglieder dem Zirkulationsverfahren zustimmen müssen. Die Beschlüsse werden mit der einfachen Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Präsidenten.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so zu regeln, dass tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte soweit als möglich vermieden werden. Sie sind verpflichtet, dem Präsidenten tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte mitzuteilen. Dies gilt ungeachtet dessen, ob die tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte genereller Art sind oder im Zusammenhang mit einer in einer Sitzung zu diskutierenden Angelegenheit stehen. Der Verwaltungsrat entscheidet, ob ein Ausstandsgrund vorliegt. Im Falle eines Ausstandsgrundes darf der Betroffene weder bei der Beratung noch bei der Abstimmung zum entsprechenden Geschäft anwesend sein. Der Betroffene hat vor Verlassen des Gremiums das Recht, sich zu äussern.

Group Audit Committee

Die Mitglieder des Group Audit Committee treffen sich mindestens viermal jährlich zu ordentlichen Sitzungen. Diese werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen und dem Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum zuzustellen ist. Die Mitglieder des Group Audit Committee, die externe Revision, der Leiter Group Internal Audit und die Vorsitzenden der Group Risk Committees können beim Vorsitzenden des Group Audit Committee die Einberufung von ausserordentlichen Sitzungen beantragen. Das Group Audit Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie Mitglieder der Gruppenleitung, andere Mitarbeitende von Gesellschaften der LLB-Gruppe, Vertreter der externen Revision, Mitarbeitende von Group Internal Audit oder externe Berater einladen. Der Group CEO, der Group CFO sowie der Leiter Group Internal Audit nehmen üblicherweise mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Audit Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2016 trafen sich die Mitglieder des Group Audit Committee zu vier ordentlichen und zwei ausserordentlichen Sitzungen. Es wurden keine externen Experten beigezogen. Ein regelmässiger Beizug von externen Experten zur Behandlung spezifischer Themen findet nicht statt.

Datum	Sitzung	Anwesenheit	Dauer in h
26. Februar 2016	ordentliche	alle	12.75
22. März 2016	ordentliche	alle	4.25
26. April 2016	ordentliche	alle	8.50
24. Mai 2016	ordentliche	alle	1.75
21./22. Juni 2016	Klausurtagung	alle	12.25
19. August 2016	ordentliche	alle	4.00
27. September 2016	ordentliche	alle	5.25
25. Oktober 2016	ordentliche	alle	6.00
22. November 2016	ordentliche	alle	8.75
15./16. Dezember 2016	ordentliche	alle	5.75

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
14. Januar 2016	alle	1.50
25. Februar 2016	alle	4.25
22. März 2016	alle	4.25
20. Juni 2016	alle	2.00
18. August 2016	alle	4.50
15. Dezember 2016	alle	4.25

Group Risk Committee

Die Mitglieder des Group Risk Committee treffen sich mindestens viermal jährlich zu ordentlichen Sitzungen. Diese werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen und dem Protokoll der letzten Sitzung mindestens fünf Tage vor dem Sitzungsdatum zuzustellen ist. Die Mitglieder des Group Risk Committee, die externe Revision, der Leiter Group Internal Audit und die Vorsitzenden der Group Risk Committees können beim Vorsitzenden des Group Risk Committee die Einberufung von ausserordentlichen Sitzungen beantragen. Das Group Risk Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie Mitglieder der Gruppenleitung, die Vorsitzenden der Group Risk Committees der LLB-Gruppe, andere Mitarbeitende von Gesellschaften der LLB-Gruppe, Vertreter der externen Revision oder externe Berater einladen. Der Group CEO, der Group CFO sowie der Leiter Group Internal Audit nehmen üblicherweise mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Die Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Group Risk Committee angehören, haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Im Geschäftsjahr 2016 fanden vier ordentliche Sitzungen des Group Risk Committee statt. Es wurden keine externen Experten beigezogen.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
25. Februar 2016	alle	1.00
20. Juni 2016	alle	4.00
18. August 2016	alle	2.00
15. Dezember 2016	alle	2.75

Group Nomination & Compensation Committee

Das Group Nomination & Compensation Committee tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. Die Sitzungen werden vom Vorsitzenden einberufen. Vor jeder Sitzung erstellt er eine Traktandenliste, die den Sitzungsteilnehmern zusammen mit den notwendigen Unterlagen frühzeitig zugeht. 2016 fanden sechs Sitzungen statt, an denen jeweils alle Ausschussmitglieder anwesend waren.

Das Group Nomination & Compensation Committee kann zur Behandlung spezifischer Themen auch weitere Personen wie den Leiter Group Human Resources, Vertreter der externen Revision oder externe Berater einladen. Der Group CEO nimmt in der Regel mit beratender

Stimme an den Sitzungen des Group Nomination & Compensation Committee teil; ausgenommen sind jene Sitzungen, an denen insbesondere Themen besprochen werden, die den Verwaltungsrat, den Geschäftsbereich Group Internal Audit, die Beurteilung der Leistung des Group CEO oder die Festlegung seiner Vergütung betreffen. Im Geschäftsjahr 2016 nahmen der Group CEO und der Leiter Group Human Resources zu ausgewählten Themen an allen Sitzungen teil.

Datum	Anwesenheit	Dauer in h
18. Januar 2016	alle	0.50
4. Februar 2016	alle	2.25
12. Mai 2016	alle	0.75
30. August 2016	alle	2.75
14. Oktober 2016	alle	1.00
29. November 2016	alle	1.25

Strategieausschuss

Der Strategieausschuss führte 2016 keine eigenständige Sitzung durch. An der Klausurtagung vom 21. und 22. Juni 2016 besprach der Gesamtverwaltungsrat zusammen mit der Geschäftsleitung den Stand der Umsetzung der Strategie StepUp2020 (siehe Kapitel «Strategie und Organisation», Seite 9) und diskutierte vertieft einzelne Geschäftsbereichsstrategien.

Beschlussfassung in den Ausschüssen

Die Ausschüsse nehmen ausschliesslich vorbereitende beziehungsweise beratende Aufgaben für den Verwaltungsrat wahr. In den Ausschüssen werden Beschlüsse mit der absoluten Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Zur Beschlussfähigkeit bedarf es der Anwesenheit von mehr als der Hälfte der Mitglieder. Stimmberechtigt sind nur die Mitglieder der Ausschüsse. Bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende. Die Behandlung der Traktanden und insbesondere die gefassten Beschlüsse werden protokolliert. Die Protokolle werden den Sitzungsteilnehmern und den Mitgliedern des Verwaltungsrates zugestellt. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erstatten dem Gesamtverwaltungsrat an dessen nächster Sitzung Bericht über die Traktanden, die sie an ihrer letzten Ausschusssitzung behandelt haben, und unterbreiten ihm diejenigen Punkte, über die Beschluss gefasst werden muss. Zudem legen sie dem Gesamtverwaltungsrat einmal pro Jahr einen Tätigkeitsbericht vor, aus welchem zusammenfassend die durchgeführten wesentlichen Tätigkeiten sowie die noch offenen Pendenzen hervorgehen.

Selbstevaluation

Der Verwaltungsrat überprüft jährlich sowohl seine eigene Leistung als auch jene der Ausschüsse. Mit dieser Überprüfung wird festgestellt, ob der Verwaltungsrat und die Ausschüsse angemessen funktionieren. Die Ergebnisse der Selbstbeurteilung werden schriftlich festgehalten. Im Rahmen des Reassessment für das «Best Board Practice»-Label (30. August bis 15. Dezember 2016) beurteilte der Verwaltungsrat in Begleitung des Assessors seine eigenen Leistungen im

Rahmen einer Selbstevaluation und diskutierte die Kernfragestellung der aktuellen und zukünftigen Zusammensetzung des Verwaltungsrates sowie der Besetzung der Committees.

Das Group Audit Committee und das Group Risk Committee führten aus diesem Grund keine separate Selbstbeurteilung durch. Die Diskussion im Rahmen des «Best Board Practice»-Label zeigte die hohe Qualität der Arbeit im Verwaltungsrat und in seinen Ausschüssen auf. Die vom Group Nomination & Compensation Committee an seiner Sitzung vom 30. August 2016 durchgeführte Selbstevaluation ergab gegenüber dem Vorjahr unverändert ein sehr positives Bild.

3.6 Kompetenzregelung

Dem Verwaltungsrat obliegen die Oberleitung, Aufsicht und Kontrolle der LLB-Gruppe. Ihm kommt die oberste Verantwortung für den Erfolg der LLB-Gruppe sowie für die Erzielung von nachhaltigem Wert für die Aktionäre und Mitarbeitenden zu. Er entscheidet in Absprache mit dem Group CEO über die Strategie der LLB-Gruppe und nimmt in letzter Instanz die Überwachung der Geschäftsführung wahr. Er überwacht zudem die Einhaltung der Bestimmungen der anwendbaren Rechtsvorschriften und Regularien. Der Verwaltungsrat entscheidet auf Antrag der Gruppenleitung über die zur Umsetzung der Strategie notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen.

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

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

- Genehmigung aller Angelegenheiten und Geschäftsentscheidungen, welche die vom Verwaltungsrat delegierten Kompetenzen übersteigen;
- Entscheidung über die Ausübung von nebenberuflichen Tätigkeiten durch Mitglieder der Gruppenleitung sowie Mitarbeitende von Group Internal Audit.

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

- regelmässige Überprüfung der Governance-Prinzipien und der in der Geschäftsordnung festgelegten Führungsstrukturen;
- Erlass von Reglementen für das Stammhaus sowie von Reglementen mit gruppenweiter Verbindlichkeit unter Vorbehalt des jeweiligen lokal anwendbaren Rechts;
- Überwachung der internen Kontrolle und Erlass eines Reglements betreffend dieser Funktion;
- Ernennung und Abberufung des Group CEO, seines Stellvertreters, der anderen Mitglieder der Gruppenleitung und des Leiters Group Internal Audit sowie Regelung der Stellvertretungen, Überprüfung ihrer Leistung und Planung der Nachfolge;
- Aufsicht über den Group CEO und die anderen Mitglieder der Gruppenleitung in Bezug auf die Befolgung der Rechtsvorschriften, Statuten und Regelwerke sowie die wirtschaftliche Entwicklung der LLB-Gruppe;
- Ernennung der Ausschussmitglieder aus seiner Mitte und Bestimmung des Vorsitzenden;
- Regelung der Vergütungsgrundsätze in der LLB-Gruppe.

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

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

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

- Festhalten der Strategien und Grundsätze der Risikopolitik der LLB-Gruppe in Gruppenreglementen und jährliche Überprüfung derselben;

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

Die Gruppenleitung übernimmt unter Leitung des Group CEO die Führungsverantwortung für die LLB-Gruppe. Sie besteht aus sechs Mitgliedern: den drei Leitern der Marktdivisionen Retail & Corporate Banking, Private Banking und Institutional Clients sowie dem Group CFO, dem Group COO und dem Group CEO. Die Gruppenleitung tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens einmal pro Monat.

Die LLB-Gruppe betreibt ihr Geschäft im Rahmen der drei marktorientierten Divisionen Retail & Corporate Banking, Private Banking und Institutional Clients sowie der Shared-Service-Funktionen Group CFO und Group COO. Für die operative Führung der Divisionen sind die Divisionsleiter zuständig.

Die Leiter der marktorientierten Divisionen sind für die übergreifende Zusammenarbeit ihrer Geschäftsbereiche verantwortlich und repräsentieren die LLB-Gruppe gegenüber der Öffentlichkeit und anderen Anspruchsgruppen in den für sie relevanten Märkten beziehungsweise gegenüber den relevanten Kundengruppen. Sie implementieren und koordinieren gemeinsam mit den Leitern der Divisionen Group CFO und Group COO sowie den Leitern der Geschäftsbereiche die Strategie ihrer Division.

Die Leiter der Divisionen schaffen die organisatorischen Voraussetzungen, um die der Division zugeteilten Geschäftsbereiche über alle LLB-Gruppengesellschaften hinweg zu führen. Sie koordinieren untereinander aktiv sämtliche Geschäftstätigkeiten.

Die Gruppenleitung erlässt unter Berücksichtigung des lokalen Rechts die für den Betrieb und die Führung der Divisionen notwendigen Regelwerke, sofern die entsprechende Kompetenz nicht beim Verwaltungsrat liegt. Die Regelwerke können für einzelne oder mehrere Divisionen beziehungsweise LLB-Gruppengesellschaften unmittelbar verbindlich sein.

Zusätzlich zu den in den Statuten aufgeführten Pflichten und Befugnissen kommen der Gruppenleitung insbesondere folgende Aufgaben zu:

- Umsetzung der Beschlüsse des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse;
- Unterbreitung von Vorschlägen an den Verwaltungsrat und die zuständigen Ausschüsse, welche die Organisation der Geschäftstätigkeit im Allgemeinen zum Gegenstand haben, sowie von Anträgen für einzelne Geschäfte, soweit diese die Kompetenzen der Gruppenleitung übersteigen, insbesondere betreffend:
 - Festsetzung und periodische Überprüfung der Strategie der LLB-Gruppe sowie Bestimmung der Ressourcen zur Umsetzung der Strategie und zur Erreichung der Unternehmensziele,
 - Beteiligungen, Gruppengesellschaften, Geschäftsstellen, Zweigniederlassungen und Repräsentanzen,
 - Mittelfristplanung,
 - jährliches Kosten- und Ertragsbudget,
 - finanzielle Berichterstattung und Geschäftsberichte;
- Implementierung einer effizienten Aufbau- und Ablauforganisation sowie eines wirkungsvollen internen Kontrollsystems zur Vermeidung und Limitierung von Risiken aller Art;
- Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der vom Verwaltungsrat genehmigten Risikopolitik;
- aktive Beteiligung an der Steuerung aller wesentlichen Risiken, Beteiligung an der Bewertung der Vermögenswerte sowie an der Verwendung externer Bonitätsbeurteilungen und interner Modelle hinsichtlich wesentlicher Risiken;
- Besetzung der Risk Committees;
- umfassende Berichterstattung an den Verwaltungsrat über die Risikolage gemäss den Vorgaben der Risikopolitik;
- Ernennung von Personen (ausgenommen sind die Mitarbeitenden von Group Internal Audit), welche für das Stammhaus das Zeichnungsrecht ausüben können;
- regelmässige Berichterstattung über den Geschäftsgang und besondere Ereignisse an den Verwaltungsrat, an dessen Ausschüsse und insbesondere an den Präsidenten;
- Erlass von Regelwerken für die Geschäftsführung der LLB-Gruppe;
- Koordination des Produktangebots der LLB-Gruppe sowie Abstimmung der Preis- und Konditionenpolitik für die angebotenen Produkte und Dienstleistungen;
- Entscheid über den Abschluss von Zusammenarbeits- und Partnerschaftsverträgen sowie über den Beitritt zu Berufsverbänden;
- Befugnis, im Einzelfall Personal- und Sachaufwand bis zu CHF 1 Mio. und unter vorgängiger Orientierung des Verwaltungsratspräsidenten Investitionen bis zu CHF 3 Mio. ausserhalb des durch den Verwaltungsrat verabschiedeten Budgets zu genehmigen, wobei der Präsident über die allfällige Vorlage an den Verwaltungsrat entscheidet;
- laufende Überwachung der Entwicklungen in den Divisionen und Geschäftsbereichen sowie Einleitung von Massnahmen zur Problembehandlung;

- laufende Überwachung der Finanzberichterstattung;
- Festlegung von Zielen für die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsgang in Ausführung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie und damit einhergehend Sicherstellung, dass Entscheidungen in hoher Qualität und zeitgerecht getroffen werden, sowie Überwachung der Umsetzung von getroffenen Entscheidungen;
- Sicherstellung, dass ihre Zielvorgaben mit den Zielsetzungen der Geschäftstätigkeit und dem Geschäftsgang der LLB-Gruppe in Einklang stehen.

Der Group CEO ist die höchste geschäftsleitende Führungsinstanz in der LLB-Gruppe. Er hat insbesondere die Gesamtverantwortung für die Entwicklung der vom Verwaltungsrat genehmigten Strategie der LLB-Gruppe und der Divisionen sowie – in Abstimmung mit der Gruppenleitung – für die Umsetzung der genehmigten Strategie. Er vertritt die Gruppenleitung gegenüber dem Verwaltungsrat und gegen aussen.

Der Group CEO

- stellt die kohärente Leitung und Entwicklung der LLB-Gruppe sowie die Durchsetzung der vom Verwaltungsrat festgesetzten und periodisch überprüften Strategie sicher;
- setzt Ziele für die Geschäftstätigkeit und den Geschäftsgang;
- stellt sicher, dass Entscheidungen in hoher Qualität und zeitgerecht getroffen werden;
- stellt sicher, dass die Zielvorgaben der Mitglieder der Gruppenleitung mit den Zielsetzungen der Geschäftstätigkeit im Einklang stehen;
- unterbreitet dem Verwaltungsrat Empfehlungen betreffend Vergütungsprinzipien in der LLB-Gruppe;
- überwacht die Umsetzung von getroffenen Entscheidungen;
- überwacht die Ausführung der Beschlüsse des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse;
- ist in Abstimmung mit dem Verwaltungsratspräsidenten für die konkrete Planung der Nachfolge auf Gruppenleitungsebene zuständig und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Nomination von Gruppenleitungsmitgliedern mit Ausnahme des Group CEO.

3.7 Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Gruppenleitung

Der Präsident des Verwaltungsrates wird über die Traktandenliste der Gruppenleitungssitzungen informiert und erhält die Protokolle. Er nimmt bei Bedarf mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Zweck ist die gegenseitige Information und die Meinungsbildung über wichtige Themen.

Die Berichterstattung der Gruppenleitung an den Verwaltungsrat, die jeweils zuständigen Ausschüsse des Verwaltungsrates und insbesondere den Präsidenten erfolgt grundsätzlich durch den Group CEO. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind für die angemessene

Berichterstattung an den Group CEO zuhanden des Verwaltungsrates besorgt. Dieser stellt sicher, dass der Verwaltungsratspräsident und der Verwaltungsrat beziehungsweise dessen Ausschüsse zeitgerecht sowie in angemessener Art und Weise informiert werden. Der Group CEO berichtet dem Verwaltungsrat regelmässig über die aktuelle Geschäftsentwicklung und über wichtige Geschäftsangelegenheiten einschliesslich aller Themen, welche in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Verwaltungsrates fallen.

Der Group CEO nimmt in der Regel, und zwar mit beratender Stimme, an den Sitzungen des Verwaltungsrates teil, informiert diesen über den Geschäftsgang sowie über besondere Ereignisse und steht für die Erteilung von Auskünften zur Verfügung. Der Group CFO berichtet dem Verwaltungsrat regelmässig über den Bereich Finanzen und Risikomanagement sowie die ordnungsgemässe Umsetzung der Risikopolitik. Die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung sind bei den sie betreffenden Traktanden vertreten. Der Group CEO und der Group CFO nehmen in der Regel mit beratender Stimme an den Sitzungen des Group Audit Committee und des Group Risk Committee teil.

Der Group CEO informiert den Präsidenten des Verwaltungsrates bei Bedarf auch ausserhalb der Sitzungen des Verwaltungsrates über den Geschäftsgang und besondere Ereignisse. Der Präsident hat dem Verwaltungsrat über wichtige Ereignisse Bericht zu erstatten.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrates kann in den Sitzungen Auskunft über sämtliche Angelegenheiten der LLB-Gruppe verlangen. Auch ausserhalb der Sitzungen kann jedes Mitglied des Verwaltungsrates von den Mitgliedern der Gruppenleitung Auskunft über den Geschäftsgang und – mit Ermächtigung des Präsidenten des Verwaltungsrates – auch über einzelne Geschäftsvorfälle verlangen.

Interne Steuerung und Kontrolle

Die LLB-Gruppe verfügt für die Banksteuerung über standardisierte Systeme. Daraus werden quantitative und qualitative Daten für die Gruppenleitung sowie in konzentrierter Form für den Verwaltungsrat erzeugt. Der Verwaltungsrat kann sich dadurch ein Bild über die massgeblichen Entwicklungen – wie Geschäftsgang, Ertragslage, Budgetausnutzung, Bilanzentwicklung, Liquidität, Risikolage und Erfüllung der Eigenkapitalerfordernisse – machen. Vierteljährlich nimmt der Verwaltungsrat die kommentierten Berichterstattungen zu Finanzen und Risikomanagement ab.

Zur Ausübung seiner Aufsichts- und Kontrollfunktion steht dem Verwaltungsrat zusätzlich der Geschäftsbereich Group Internal Audit zur Seite. Dieser ist direkt dem Präsidenten des Verwaltungsrates unterstellt. Group Internal Audit ist unabhängig in der Berichterstattung, untersteht fachlich keinem Weisungsrecht oder sonstigen Beschränkungen und hat innerhalb der LLB-Gruppe ein uneingeschränktes Informations- und Akteneinsichtsrecht. Group Internal Audit nimmt bei allen konsolidierungspflichtigen Gesellschaften der Gruppe die Funktion der internen Revision wahr und liefert dem Verwaltungsrat respektive dem jeweiligen Verwaltungsrat der Gruppengesellschaft die Entscheidungsgrundlagen zur Beurteilung, ob ein

wirksames internes Kontrollsystem besteht und die Risiken angemessen überwacht werden. Group Internal Audit beurteilt unabhängig, objektiv und systematisch:

- Wirksamkeit der Prozesse zur Definition der Strategien und Grundsätze der Risikopolitik sowie die allgemeine Einhaltung der genehmigten Strategie;
- Wirksamkeit der Governance-Prozesse;
- Wirksamkeit des Risikomanagements einschliesslich der Beurteilung, ob die Risiken adäquat identifiziert und bewirtschaftet werden;
- Wirksamkeit der internen Kontrollen, insbesondere ob diese im Verhältnis zu den eingegangenen Risiken angemessen sind;
- gegebenenfalls die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Massnahmen zur Risikoreduktion oder -verminderung;
- Zuverlässigkeit und Vollständigkeit von finanziellen und operativen Informationen (das heisst, ob Aktivitäten richtig und vollständig erfasst sind) sowie die Qualität der zugrunde liegenden Daten und Modelle;
- Einhaltung von rechtlichen und regulatorischen Anforderungen sowie von internen Regelwerken und Verträgen.

Die Pflichten und Befugnisse von Group Internal Audit sind in einem besonderen Reglement festgelegt. Die Planung der jährlichen Prüfungen erfolgt aufgrund der Beurteilung der Risiken und Kontrollen und orientiert sich bei der langfristigen Abdeckung an einem Prüfinventar.

Zur Vermeidung von Doppelspurigkeiten und zur Optimierung der Kontrolle werden die Prüfungspläne mit der gesetzlichen Revisionsstelle abgestimmt. Der kurzfristige Prüfplan sowie der Personalbedarfsplan werden vom Group Audit Committee begutachtet und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Ergebnisse jeder Prüfung werden in einem schriftlichen Revisionsbericht festgehalten. Die Revisionsberichte des Stammhauses und aller LLB-Gruppengesellschaften werden dem Präsidenten des Verwaltungsrates, den Mitgliedern des Group Audit Committee und des Group Risk Committee, der Gruppenleitung, dem Leiter Group Credit & Risk Management sowie der externen Revisionsgesellschaft zugestellt. Der Leiter Group Internal Audit erstellt vierteljährlich eine Berichterstattung zuhanden des Group Audit Committee und der Gruppenleitung sowie jährlich einen schriftlichen Tätigkeitsbericht zuhanden des Verwaltungsrates. Bei besonderen Feststellungen, welche aufgrund ihrer Priorität keinen Aufschub erlauben, informiert der Leiter Group Internal Audit umgehend den Präsidenten des Verwaltungsrates. Group Internal Audit überwacht ausserdem in regelmässigen Abständen die Behebung der festgestellten Mängel sowie die Umsetzung der Empfehlungen und berichtet dem Group Audit Committee darüber.

Risikomanagement

Der proaktive Umgang mit Risiken ist ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und stellt die Risikotragfähigkeit der LLB-Gruppe sicher. Diese misst einem proaktiven und ganzheitlichen Chancen- / Risikomanagement einen hohen Stellenwert bei. Im Rahmen der Risikopolitik erlässt der Verwaltungsrat Richtlinien und Reglemente über die Grundsätze des Risikomanagements und setzt so qualitative und quantitative Standards zur Risikoverantwortung, zum Risikomanagement sowie zur Risikolimitierung und Risikokontrolle.

Die LLB-Gruppe bewirtschaftet Risiken nach strategischen Vorgaben. Zur Bewertung und Steuerung von Risiken werden detaillierte, qualitative und quantitative Standards für Risikoverantwortung, Risikomanagement und Risikokontrolle verwendet. Mit dem sogenannten «Internal Capital Adequacy Assessment Process» (ICAAP) wird sichergestellt, dass stets genügend Eigenkapital zur Abdeckung aller wesentlichen Risiken vorhanden ist.

Das Risikomanagement ist bestrebt, eine gruppenweit einheitliche Risikokultur und -betrachtung zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Dadurch wird die Grundlage für ein angemessenes Risiko-Ertragsprofil und für eine optimale Kapitalallokation gelegt. Das Group Risk Committee lädt die Verantwortlichen für Risikomanagement zur quartalsweisen Besprechung des Risikostatus ein. Deren Berichte werden halbjährlich zu einem Gesamtrisikoreport der LLB-Gruppe zusammengefasst, welcher vom Verwaltungsrat behandelt wird. Weitere Angaben zum Risikomanagement finden sich im Kapitel «Finanz- und Risikomanagement» (Seiten 11–13) sowie im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung der LLB-Gruppe auf den Seiten 164–185.

Compliance

Die Mitarbeitenden der LLB-Gruppe sind zur Compliance verpflichtet, das heisst zur Einhaltung aller gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorschriften sowie zur Beachtung von marktüblichen Standards und Standesregeln. Die Compliance-Funktionen in der LLB-Gruppe erstatten dem Verwaltungsrat jährlich schriftlich Bericht über ihre Tätigkeiten, Feststellungen und die getroffenen Massnahmen (siehe Kapitel «Regulatorische Vorgaben und Entwicklungen», Seite 53).

Gruppenleitung



von links nach rechts:
**Christoph Reich, Gabriel Brenna, Roland Matt, Natalie Epp,
Urs Müller, Kurt Mäder**

4 Gruppenleitung

4.1 Mitglieder

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

Die Organisationsstruktur der LLB-Gruppe ist konsequent nach den Kunden- und Marktbedürfnissen ausgerichtet. Dazu bestehen auf Gruppenführungsebene die Marktdivisionen Retail & Corporate Banking (Urs Müller), Private Banking (Gabriel Brenna) sowie Institutional Clients (Natalie Epp). Ebenfalls zur Gruppenführungsebene gehören der Group Chief Financial Officer (Christoph Reich) sowie der Group Chief Operating Officer (Kurt Mäder). Gemeinsam mit dem Group Chief Executive Officer (Roland Matt) besteht die Gruppenleitung aus sechs Mitgliedern.

Weitere Funktionen:

- Vorstandsmitglied der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer
- Vorstandsmitglied des Liechtensteinischen Bankenverbandes
- Mitglied des Stiftungsrates der Personalvorsorgestiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG
- Präsident des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»

Roland Matt

Ausbildung:

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

Beruflicher Hintergrund:

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

Liechtensteinische Landesbank:

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

Urs Müller

Ausbildung:

- Lizentiat der Rechtswissenschaften an der Hochschule St. Gallen, 1993

Beruflicher Hintergrund:

- Auditor am Bezirksgericht Unterrheintal und ausserordentlicher Gerichtsschreiber am Bezirksgericht Oberrheintal, 1993–1995

Liechtensteinische Landesbank:

- Rechtskonsulent, 1995–1998
- Bereichsleiter Recht / Compliance, 1998–2006
- Leiter der Geschäftseinheit Institutionelle Kunden, 2007 bis April 2011
- Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit April 2011
- Leiter der Geschäftsfelder Markt Inland und Markt Institutionelle, April 2011 bis Juni 2012
- Leiter der Division Institutional Clients, 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2016
- Leiter der Division Retail & Corporate Banking, seit 1. Juli 2016
- Stellvertreter des Group Chief Executive Officer, seit 1. Juli 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- LLB Asset Management AG (Mitglied)
- LLB Berufliche Vorsorge AG, Lachen, (Präsident)

Weitere Funktion:

- Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»

Gabriel Brenna

Ausbildung:

- M. Sc., Electrical Engineering, Ecole polytechnique fédérale de Lausanne, 1993–1998
- Ph. D., Electrical Engineering, Semiconductors, Eidgenössische Technische Hochschule Zürich, 2000–2004

Beruflicher Hintergrund:

- Projektleiter, Philips Semiconductors, Zürich, 1998–1999
- Forschung und Lehre, ETH Zürich, 2000–2004
- Senior Projektleiter, Advanced Circuit Pursuit, Zollikon, 2002–2004
- McKinsey & Company, Zürich und London, zuletzt als Partner und Leiter Schweizer Private Banking und Risk Management Practice, 2005 bis September 2012

Liechtensteinische Landesbank:

- Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 1. Oktober 2012
- Leiter der Division Private Banking, seit 1. Oktober 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Vorsitzender des Aufsichtsrates)
- Bank Linth LLB AG (Mitglied)
- LLB Asset Management AG (Vizepräsident)
- LLB Services (Schweiz) AG (Präsident)

Weitere Funktion:

- Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»

Natalie Epp

Ausbildung:

- Mag. iur., Universität Innsbruck, 2000
- Executive Master of European and International Business Law, Universität St. Gallen, 2006

Beruflicher Hintergrund:

- Juristische Mitarbeiterin beim Liechtensteinischen Bankenverband, 2003–2005
- Private-Labeling-Kundenberaterin bei der liechtensteinischen Fondsleitungsgesellschaft IFOS, 2006–2007
- Geschäftsleitungsmitglied der Fondsleitungsgesellschaft IFOS, 2008–2010

Liechtensteinische Landesbank:

- Leiterin der Geschäftseinheit Institutionelle Kunden, 2011 bis 30. Juni 2012
- Leiterin des Geschäftsbereichs Fund Services, 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2016
- Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 1. Juli 2016
- Leiterin der Division Institutional Clients, seit 1. Juli 2016

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- LLB Fund Services AG (Präsidentin)
- LLB Asset Management AG (Präsidentin)

Weitere Funktion:

- Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»

Kurt Mäder

Ausbildung:

- Dipl. Physiker, ETH Zürich, 1987
- Dr. sc. nat., ETH Zürich, 1992

Beruflicher Hintergrund:

- Scientist, National Renewable Energy Laboratory, Golden, Colorado, 1992–1994
- Senior Scientist, Centre Européen de Calcul Atomique et Moléculaire, Lyon, 1994–1996
- Head of Operations, ELCA Informatik AG, Zürich, 1996–2004
- Mitglied der Geschäftsleitung der Bank Linth LLB AG, Uznach, 2005–2008

Liechtensteinische Landesbank:

- Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 2009
- Leiter des Corporate Service Center, 2009 bis Juni 2012
- Group Chief Operating Officer, seit 1. Juli 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Mitglied)
- Bank Linth LLB AG (Mitglied)
- LLB Beteiligungen AG (Vizepräsident)
- LLB Verwaltung (Schweiz) AG (Vizepräsident)
- Data Info Services AG (Präsident)

Weitere Funktion:

- Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»

Christoph Reich

Ausbildung:

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

Beruflicher Hintergrund:

- Kaufmännische Berufslehre bei der St. Galler Kantonalbank, Buchs (SG), 1990–1993
- Anlageberater für Privatkunden, St. Galler Kantonalbank, Wil (SG), 1994–1996
- Senior Consultant, KPMG Consulting (ab Oktober 2002 Bearing Point), Zürich, 1999 bis Mitte 2003
- Teamleiter Budget and Management Services, Asian Development Bank, Manila / Philippinen, 2003–2006
- Partner der Syndeo AG, Leiter Rechnungswesen und Controlling für Banken, Horgen / ZH, Ende 2006 bis Oktober 2010

Liechtensteinische Landesbank:

- Leiter des Stabs Group Finance & Risk, November 2010 bis 15. Januar 2012
- Mitglied der Gruppen- und Geschäftsleitung, seit 16. Januar 2012
- Chief Financial Officer, 16. Januar 2012 bis 30. Juni 2012
- Group Chief Financial Officer, seit 1. Juli 2012

Verwaltungsratsmandate bei Gruppengesellschaften der Liechtensteinischen Landesbank:

- Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates)
- Bank Linth LLB AG (Mitglied)
- LLB Asset Management AG (Mitglied)
- LLB Beteiligungen AG (Präsident)
- LLB Verwaltung (Schweiz) AG (Präsident)

Weitere Funktion:

- Mitglied des Stiftungsrates der «Zukunftsstiftung der Liechtensteinischen Landesbank AG»

4.2 Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen

Ausser den unter Ziffer 4.1 aufgeführten Mandaten üben die Mitglieder der Gruppenleitung keine Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien bedeutender liechtensteinischer, schweizerischer und ausländischer Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des privaten und des öffentlichen Rechts aus. Sie nehmen auch keine dauernden Leitungs- und Beraterfunktionen für wichtige liechtensteinische, schweizerische oder ausländische Interessengruppen wahr und bekleiden weder amtliche Funktionen noch politische Ämter.

4.3 Anzahl der zulässigen Tätigkeiten

Die Liechtensteinische Landesbank AG untersteht nicht der Schweizer Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Sie hat keine statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten erlassen.

4.4 Managementverträge

Die Liechtensteinische Landesbank hat keine Managementverträge abgeschlossen.

5 Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen

Die Angaben über Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen finden sich im Vergütungsbericht auf den Seiten 93–101.

6 Mitwirkungsrechte der Aktionäre

6.1 Stimmrechtsbeschränkung und -vertretung

Die Liechtensteinische Landesbank hat Inhaberaktien ausgegeben. An der Generalversammlung der Liechtensteinischen Landesbank berechtigt jede Aktie zu einer Stimme. Aufgrund von Art. 306a ff. PGR sind die von der Liechtensteinischen Landesbank und deren Tochtergesellschaften gehaltenen LLB-Aktien (1'959'238 Stück per 31. Dezember 2016) vom Stimmrecht ausgenommen.

Jeder Aktionär hat verschiedene Möglichkeiten, sich an der Generalversammlung zu beteiligen. Er kann seine Aktien an der Generalversammlung selbst vertreten oder diese mittels schriftlicher Vollmacht einem beliebigen Dritten, der Liechtensteinischen Landesbank oder im Rahmen des Proxy Voting der depotführenden Bank zur Vertretung überlassen. Eine als Vertreter handelnde Person kann die Vertretung für mehr als einen Aktionär wahrnehmen und für die von ihr vertretenen Aktien jeweils unterschiedlich abstimmen. Aktionäre können ihre Stimme auch schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation vor der Generalversammlung (Briefwahl) abgeben. Aufgrund dieser vielfältigen Möglichkeiten der Stimmrechtsausübung verzichtet die Liechtensteinische Landesbank darauf, einen unabhängigen Stimmrechtsvertreter zu benennen. Sie ist von der diesbezüglichen Bestimmung der VegüV nicht betroffen.

6.2 Statutarische Quoren

Die Generalversammlung ist beschlussfähig, wenn die Hälfte des Aktienkapitals vertreten ist. Der Verwaltungsrat kann beschliessen, dass die Aktionäre ihre Stimmen schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation vor der Generalversammlung abgeben dürfen. Stimmt ein Aktionär vor der Generalversammlung ab (Briefwahl), gilt sein Aktienkapital für die Zwecke dieses Quorums als vertreten. Bei Beschlussunfähigkeit ist innert zwei Wochen eine weitere Generalversammlung einzuberufen, die unabhängig von der Anzahl der vertretenen Aktien beschliesst, soweit Gesetz und Statuten nicht zwingend etwas anderes vorsehen.

Sofern die gesetzlichen Bestimmungen nicht zwingend etwas anderes vorschreiben, fasst die Generalversammlung ihre Beschlüsse und nimmt ihre Wahlen mit der absoluten Mehrheit der abgegebenen Stimmen vor.

6.3 Einberufung der Generalversammlung

Der Verwaltungsrat beruft unter Einhaltung einer Frist von dreissig Tagen die ordentliche Generalversammlung ein, die innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Geschäftsjahres stattfindet. Er hat die

Einladung auf der Webseite der Gesellschaft sowie allenfalls in weiteren, von ihm zu bezeichnenden Medien bekannt zu machen. Die Einladung muss den gemäss Gesetz vorgeschriebenen Inhalt aufweisen, insbesondere die Verhandlungsgegenstände und die Anträge sowie bei Wahlen die Namen der vorgeschlagenen Kandidaten enthalten.

Sofern es im dringenden Interesse der Liechtensteinischen Landesbank liegt oder auf Verlangen von Aktionären, die mindestens 10 Prozent des Aktienkapitals vertreten und dies schriftlich sowie unter Angabe des Zwecks der Einberufung verlangen, lädt der Verwaltungsrat zu einer ausserordentlichen Generalversammlung ein.

6.4 Traktandierung

Die Traktandierung der Verhandlungsgegenstände für die Generalversammlung erfolgt gemäss Statuten der Liechtensteinischen Landesbank durch den Verwaltungsrat. Die Statuten können auf www.llb.li/statuten eingesehen werden. Die Generalversammlung kann nur über jene Geschäfte beschliessen, die in der Traktandenliste enthalten sind; ausgenommen von dieser Bestimmung ist ein Antrag zur Einberufung einer ausserordentlichen Generalversammlung.

Aktionäre, die zusammen mindestens 5 Prozent des Aktienkapitals vertreten, können unter Angabe eines Beschlussantrags die Traktandierung eines Verhandlungsgegenstands für die Generalversammlung verlangen. Traktandierungsanträge müssen spätestens 21 Tage vor dem Tag der Generalversammlung zugehen. Der Verwaltungsrat macht die geänderte Traktandenliste spätestens am dreizehnten Tag vor der Generalversammlung bekannt.

Aktionäre, die zusammen mindestens 5 Prozent des Aktienkapitals vertreten, haben das Recht, vor der Generalversammlung Anträge zu Traktanden einzubringen, die auf der Traktandenliste stehen oder ergänzend in diese aufgenommen werden. Im Übrigen kann jeder Aktionär während der Generalversammlung Anträge zu traktandierten Gegenständen stellen.

6.5 Eintragungen im Aktienbuch

Die Liechtensteinische Landesbank hat ausschliesslich auf den Inhaber lautende Aktien emittiert.

7 Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

Bei der Liechtensteinischen Landesbank handelt es sich um eine nach liechtensteinischem Recht konzessionierte Bank mit Sitz im Fürstentum Liechtenstein. Als liechtensteinische Bank, die an der SIX Swiss Exchange kotiert ist, finden auf die Liechtensteinische Landesbank AG neben den liechtensteinischen Gesetzen auch verschiedene Schweizer Regularien Anwendung. Die Bestimmungen betreffend die Offenlegung bedeutender Aktionäre werden seit 1. Januar 2016 im Finanzmarktinfrastrukturgesetz (FinfraG) und in der Finanzmarktinfrastrukturverordnung (FinfraV) geregelt und gelten auch für die LLB.

Aktionäre müssen die Erreichung sowie die Über- oder Unterschreitung der Schwellenwerte von 3, 5, 10, 15, 20, 25, 33.33, 50 und 66.67 Prozent der Stimmrechte der SIX sowie der LLB melden.

Die Statuten der Liechtensteinischen Landesbank enthalten keine den schweizerischen Bestimmungen vergleichbaren Regelungen zum «opting-out» beziehungsweise «opting-up». Ebenso bestehen keine Kontrollwechselklauseln zugunsten der Mitglieder des Verwaltungsrates und / oder der Gruppenleitung sowie weiterer Kadermitglieder.

Gemäss Gesetz über die Liechtensteinische Landesbank hält das Land kapital- und stimmenmässig zumindest 51 Prozent der Aktien.

8 Revisionsstelle

8.1 Dauer des Mandats und Amtsdauer des leitenden Revisors

8.1.1 Zeitpunkt der Übernahme des bestehenden Revisionsmandats

Die Generalversammlung ernennt jedes Jahr eine oder mehrere natürliche oder juristische Personen als Revisionsstelle im Sinne der gesetzlichen Vorschriften. Die Revisionsstelle prüft die Einhaltung der Bestimmungen des Gesetzes, der Statuten und der weiteren Vorschriften.

Als gesellschaftsrechtliche und bankengesetzliche Revisionsstelle amtiert seit 1998 PricewaterhouseCoopers AG, St. Gallen. Die Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht sowie dem Bankengesetz wurde – auf Vorschlag des Verwaltungsrates – von der Generalversammlung vom 4. Mai 2016 für eine Periode von einem Jahr wiedergewählt.

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

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

8.2 Revisionshonorare

Im Geschäftsjahr 2016 stellte die PricewaterhouseCoopers AG den Gesellschaften der LLB-Gruppe Revisionshonorare in der Höhe von Tausend CHF 1'272 (2015: Tausend CHF 1'154) in Rechnung. Diese beinhalten die Arbeiten, die aufgrund des gesetzlichen Auftrags der jeweils regulierenden Aufsichtsbehörde durch die Revisionsstelle durchzuführen sind. Die Zunahme ist insbesondere auf das erstmalige Review des Halbjahresabschlusses durch die Revisionsstelle zurückzuführen. Zusätzlich erhielt die PricewaterhouseCoopers AG im Geschäftsjahr 2016 Tausend CHF 242 (2015: Tausend CHF 256) für Dienstleistungen zugunsten unserer eigenen Anlagefonds.

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

8.3 Zusätzliche Honorare

Für zusätzliche Dienstleistungen wurden den Gesellschaften der LLB-Gruppe von der PricewaterhouseCoopers AG im Geschäftsjahr 2016 Tausend CHF 449 (2015: Tausend CHF 317) in Rechnung gestellt.

Revisionshonorare und zusätzliche Honorare

in Tausend CHF	2016	2015
Revisionshonorare	1'272	1'154
Zusätzliche Honorare	449	317
Corporate Finance	125	0
Internationale Rechnungslegung	45	0
Steuerberatung	270	205
Rechts- und sonstige Beratung	9	112

8.4 Informationsinstrumente der externen Revision

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

- Kenntnisnahme und Besprechung der Risikoanalyse, der daraus abgeleiteten Prüfstrategie und des entsprechenden risikoorientierten Prüfplanes der externen Revision;
- Besprechung wesentlicher Probleme mit der externen Revision, die im Rahmen der Revisionstätigkeit aufgetaucht sind;
- Überwachung der Umsetzung von Empfehlungen zur Beseitigung der von externer Revision und Group Internal Audit festgestellten Schwachstellen / Mängel;
- kritische Analyse der von externer Revision und Group Internal Audit zuhanden des Verwaltungsrates abgegebenen Prüfberichte;
- Beurteilung von Qualifikation, Qualität, Unabhängigkeit, Objektivität und Leistung von externer Revision und Group Internal Audit;
- Besprechung des jährlichen Tätigkeitsberichtes und der Jahresplanung inklusive Risikoanalyse von Group Internal Audit mit Beurteilung, ob dieser Geschäftsbereich über angemessene Ressourcen und Kompetenzen verfügt, sowie Antragstellung zur Genehmigung an den Verwaltungsrat;
- Prüfung der Vereinbarkeit der Revisionstätigkeit der externen Revision mit allfälligen Beratungsmandaten sowie Beurteilung und Besprechung der Honorierung;
- Beurteilung der Zusammenarbeit zwischen externer Revision und Group Internal Audit;
- Unterbreitung eines Vorschlags an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend die Wahl beziehungsweise Abwahl der externen Revision (bankengesetzliche Revisionsstelle und Revisionsstelle nach dem Personen- und Gesellschaftsrecht). Das Group Audit Committee legt das Verfahren zur Wahl einer neuen externen Revision fest.

Die externe Revision führt ihre Arbeit im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sowie nach den Grundsätzen des Berufsstandes des jeweiligen Sitzlandes der Gruppengesellschaft und nach den «International Standards on Auditing» durch. Die Revisionsstelle informiert den Verwaltungsrat, das Group Audit Committee sowie die Gruppenleitung regelmässig über ihre Feststellungen und über Verbesserungsvorschläge. Der wichtigste Bericht ist der bankengesetzliche Revisionsbericht zur LLB-Gruppe. Diese zusammenfassende Berichterstattung an den Verwaltungsrat erfolgt jährlich. Der Bericht wird schriftlich abgegeben. Zudem kommentiert der verantwortliche Mandatsleiter der externen Revision diesen anlässlich einer Sitzung des Group Audit Committee. Sämtliche Berichte der externen und der internen Revision, die alle Gruppengesellschaften betreffen, werden dem Group Audit Committee zugestellt.

Wesentliche Feststellungen, die sich aus den seit der letzten Sitzung eingegangenen und alle Gruppengesellschaften betreffenden Berichten der externen und internen Revision ergeben, werden an der nächstfolgenden Sitzung des Group Audit Committee besprochen. Für die Bereitstellung der jeweiligen Information ist der Leiter Group Internal Audit zuständig. Dieser berichtet dem Group Audit Committee. Er wird durch den Verwaltungsrat bestellt und untersteht dessen Präsidenten.

Vertreter der externen Revision haben im Berichtszeitraum an fünf Sitzungen des Group Audit Committee teilgenommen. Der Leiter Group Internal Audit war bei allen Sitzungen und auch bei jenen des Verwaltungsrates anwesend. Das Reporting der externen Revision erfolgt periodisch und umfasst die auf der Risikoanalyse basierende Prüfplanung, die laufende Berichterstattung, den jährlichen Tätigkeitsbericht sowie eine Gegenüberstellung der budgetierten mit den effektiven Honoraren.

Die Leistungen der externen und internen Revision werden vom Group Audit Committee jährlich in Abwesenheit der betreffenden Personen beurteilt. Für die Beurteilung der Leistung der externen Revision und deren Honorierung für die erbrachten Prüfdienstleistungen (Revisions- und zusätzliches Honorar) werden folgende Kriterien herangezogen: Honorar-, Budget- und Vorjahresvergleich, Feedback der geprüften Stellen, Qualität der Feststellungen sowie strukturierte Beurteilung des Know-hows. Die Unabhängigkeit der externen Revision wird anhand folgender Kriterien beurteilt: jährliche Berichterstattung der PricewaterhouseCoopers AG über ihre Unabhängigkeit in ihrem Geschäftsbericht und Beurteilung ihres Verhaltens. Die Kostenplanung sowie deren Einhaltung werden ebenfalls jährlich überprüft und besprochen. Im Weiteren prüft das Group Audit Committee periodisch Alternativen und unterbreitet dem Gesamtverwaltungsrat zuhänden der Generalversammlung einen Antrag zur Wahl der externen Revisionsstelle und des Gruppenprüfers.

Zusätzliche Aufträge werden aufgrund von Konkurrenzofferten unter Berücksichtigung des Know-hows vergeben. Das Group Audit Committee stützt seine Beurteilung über die Vergabe von zusätzlichen Dienstleistungen bezüglich Zulässigkeit, Umfang und Verhältnis zum Revisionshonorar auf die periodische Berichterstattung von Group Internal Audit.

Das Group Audit Committee berichtet dem Gesamtverwaltungsrat einmal pro Jahr über die Tätigkeit der Revisionsgesellschaft und die Beurteilung ihrer Leistung.

Der direkte Zugang der externen Revision zum Verwaltungsrat ist jederzeit gewährleistet. Der primäre Ansprechpartner der externen Revision ist das Group Audit Committee. Mit dem Präsidenten des Verwaltungsrates sowie dem Vorsitzenden des Group Audit Committee finden regelmässige Gespräche statt.

9 Informationspolitik

Die Liechtensteinische Landesbank informiert Aktionäre, Kunden, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit gleichzeitig, umfassend und regelmässig. Auf diese Weise wird die Gleichbehandlung aller Anspruchsgruppen sichergestellt. Durch die Institutionalisierung und Pflege der Beziehungen sowie den Aufbau und Erhalt eines Vertrauensverhältnisses zur Finanzwelt, aber auch zu den Medien und allen weiteren interessierten Informationsempfängern sollen die Chancengleichheit und die Transparenz gewährleistet werden.

Die wichtigsten Informationsinstrumente sind die Website www.llb.li, der Geschäfts- und der Halbjahresbericht, Medienmitteilungen, die Medien- und Analystenkonferenz respektive der Conference Call für Medien und Analysten sowie die Generalversammlung.

Als börsenkotiertes Unternehmen ist die Liechtensteinische Landesbank zur Bekanntgabe kursrelevanter Informationen (Ad-hoc-Publizität, Art. 72 Kotierungsreglement) verpflichtet. Für die automatische Zustellung von Ad-hoc-Mitteilungen gemäss der Richtlinie betreffend Ad-hoc-Publizität kann sich ein Interessent unter www.llb.li/registrierung anmelden. Ad-hoc-Mitteilungen werden unter www.llb.li/medienmitteilungen veröffentlicht.

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

Dr. Cyrill Sele
Leiter Group Corporate Communications & General Secretary
Telefon +423 236 82 09
Fax +423 236 87 71
E-Mail cyrill.sele@llb.li

Agenda

Datum	Zeit	Veranstaltung
14. März 2017	7.00 Uhr	Veröffentlichung Jahresergebnis 2016 auf www.llb.li , Aufschaltung Online-Geschäftsbericht 2016 auf gb2016.llb.li
	10.30 Uhr	Medien- und Analystenkonferenz
15. März 2017		Inserat zum Jahresergebnis 2016 im Liechtensteiner Vaterland und im Liechtensteiner Volksblatt
11. April 2017		Auflage gedruckter Geschäftsbericht 2016
12. Mai 2017	18.00 Uhr	Generalversammlung
16. Mai 2017		Dividendenabgang (Ex-Dividendendatum)
17. Mai 2017		Dividendenstichtag
18. Mai 2017		Ausschüttungstag Dividende
24. August 2017	7.00 Uhr	Veröffentlichung Halbjahresergebnis 2017, Auflage gedruckter Halbjahresbericht 2017 und Aufschaltung Online-Halbjahresbericht 2017 auf www.llb.li
	10.30 Uhr	Conference Call
25. August 2017		Inserat zum Halbjahresergebnis 2017 im Liechtensteiner Vaterland und im Liechtensteiner Volksblatt

10 Wesentliche Änderungen seit dem Bilanzstichtag

- Hans-Werner Gassner scheidet an der 25. ordentlichen Generalversammlung vom 12. Mai 2017 aufgrund der gesetzlichen Amtsdauerbeschränkung aus dem Verwaltungsrat aus. Als Nachfolger wird der Generalversammlung Georg Wohlwend zur Wahl als Präsident des Verwaltungsrates für eine Amtsdauer von drei Jahren vorgeschlagen. Zudem schlägt der Verwaltungsrat die Mitglieder Gabriela Nagel-Jungo und Urs Leinhäuser für eine weitere Amtsdauer von drei Jahren zur Wiederwahl vor. Gabriela Nagel-Jungo und Urs Leinhäuser sind seit 2014 Mitglieder des Gremiums.
- Der Verwaltungsrat beantragt der 25. ordentlichen Generalversammlung vom 12. Mai 2017 die Umwandlung der Inhaberaktien in Namenaktien.

Vergütungsbericht

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

Einleitung

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

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

Im Folgenden wird auf die Vergütungspolitik, die Elemente der Vergütung, die Zuständigkeit und das Festsetzungsverfahren eingegangen. Schliesslich werden die Vergütungen des Berichtsjahres 2016 dargestellt.

Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat hat am 18. August 2011 für die Liechtensteinische Landesbank AG und deren Gruppengesellschaften ein Gruppenreglement «Vergütungsstandards» erlassen (aktualisiert per 1. Januar 2016). Als Grundlage für dieses Gruppenreglement dienen die Verordnung vom 22. Februar 1994 über die Banken und Wertpapierfirmen (Bankenverordnung) in der geltenden Fassung, insbesondere deren Anhang 4.4, die EU-Richtlinie 2013 / 36 / EU (CRD IV) vom 26. Juni 2013, die Verordnung Nr. 575 / 2013 (CRR) vom 26. Juni 2013, die delegierte Verordnung Nr. 527 / 2014 vom 12. März 2014 sowie die delegierte Verordnung Nr. 604 / 2014 vom 4. März 2014. Diese rechtlichen Bestimmungen

werden auf die LLB-Gruppe in einer Art und einem Ausmass angewendet, wie es ihrer Grösse, ihrer internen Organisation sowie der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte entsprechend angemessen ist.

Das Gruppenreglement «Vergütungsstandards» regelt die Rahmenbedingungen für die gruppenweite Vergütungspolitik, insbesondere hinsichtlich ihrer Abstimmung mit dem Risikomanagement. Es setzt die Grundlagen, Werte und Ziele fest und bestimmt die Mindestanforderungen für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Zudem regelt es das gruppeninterne und -externe Reporting sowie die jeweiligen Zuständigkeiten.

Das Gruppenreglement gilt für den Gruppenverwaltungsrat, die Gruppenleitung sowie die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung der Gruppengesellschaften, die höheren Führungskräfte der Kontrollfunktionen, die Risikonehmer und die Mitarbeitenden, welche eine Gesamtvergütung erhalten, die mindestens der niedrigsten Gesamtvergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung entspricht, und deren Entscheide einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben.

Zur Umsetzung des Gruppenreglements «Vergütungsstandards» bei der Liechtensteinischen Landesbank AG hat der Verwaltungsrat zudem ein separates Reglement «Vergütungsstandards» erlassen (aktualisiert per 1. Januar 2016). Als von Art. 12 Abs. 2 der VegüV befreite Gesellschaft hat die Liechtensteinische Landesbank keine statutarischen Regeln in Bezug auf Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen festgelegt.

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

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

- **Nachhaltigkeit und Risikoadjustierung:**
Die Vergütungspraxis hat zur langfristigen betrieblichen Entwicklung beizutragen. Sie muss das Risikomanagement und das Bestreben nach dauerhaften Wertsteigerungen des Unternehmens sowie nach langfristiger Kunden- und Mitarbeiterbindung unterstützen. Die Vergütungspolitik hat die Anreize so zu setzen, dass ein angemessenes Risikoverhalten von Einzelpersonen gewährleistet wird, um damit Interessenkonflikten entgegenzuwirken.
- **Vertrauensbasis:**
Die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und -prozesse fusst auf gegenseitigem Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber. Dieses ist notwendig, da sich zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits zeitliche Differenzen ergeben und eine Leistungsbeurteilung subjektive Anteile aufweist. Deshalb muss die Freiwilligkeit der Ausrichtung der variablen Komponente gewahrt bleiben und auf den diesbezüglichen Ermessensspielraum hingewiesen werden.
- **Leistungs- und Erfolgsorientierung:**
Die Vergütung hat die individuelle und auch die organisationsbezogene Leistung zu honorieren. Die Orientierung am Gruppenerfolg fördert die Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der LLB-Gruppe. Die Berücksichtigung der individuellen Leistung dient der Leistungsmotivation, der Steuerung der individuellen Leistungsbeiträge zur Erreichung der Unternehmensziele und der Erhaltung von Leistungsträgern.
- **Einfachheit, Klarheit und Verständlichkeit:**
Die Vergütungsregelungen und -modelle sind einfach, klar und verständlich zu halten. Mitarbeitende und auch Aussenstehende sollen die Grundlagen einfach nachvollziehen können.
- **Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:**
Die Bemessung der Vergütung hat auch die Belastungen sowie die Wertigkeit der jeweiligen Funktion zu berücksichtigen und bildet die unterschiedlichen Anforderungen der Führungsstufen deutlich und fair ab.
- **Gruppenorientierung:**
Die Vergütung soll auch die Gruppenorientierung fördern. Mit einer Beteiligung an der langfristigen Wertentwicklung durch Miteigentum in Form eines geeigneten Aktienprogramms werden die Bindung an den Gruppenerfolg sowie eine erhöhte Identifikation mit der Unternehmensgruppe angestrebt.

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

Elemente der Vergütung

Das Vergütungsmodell der LLB-Gruppe

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

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

Das Vergütungssystem der LLB-Gruppe

Dem Vergütungssystem liegen insbesondere folgende Stossrichtungen zugrunde:

1. **Klare Leistungsanreize, Leistungsorientierung und Transparenz:**
Für jeden Mitarbeitenden ist eine Zielvergütung (Gesamtvergütung bzw. Total Target Compensation) definiert. Sie regelt, wie viel Mitarbeitende verdienen, wenn sie ihre Ziele erreichen. Eine Bonus-Malus-Logik stellt sicher, dass Mitarbeitende mehr oder weniger als ihre definierte Zielvergütung verdienen, wenn sie ihre Ziele übertreffen oder nicht erreichen. Die Vergütung ist von der Leistung abhängig und nicht von einem durch das Marktumfeld beeinflussten Geschäftsergebnis. Die Berücksichtigung der individuellen Leistung dient der Leistungsmotivation, der Steuerung der individuellen Leistungsbeiträge zur Erreichung der Unternehmensziele und der Erhaltung von Leistungsträgern.

2. Einheitliche Orientierung an der Struktur der LLB-Gruppe:
Das Vergütungssystem folgt in der ganzen Gruppe einer einheitlichen Logik und wird der Managementstruktur gerecht.
3. Anforderungs- und Stufengerechtigkeit:
Die Bemessung der Vergütung berücksichtigt die Belastungen sowie die Wertigkeit der jeweiligen Funktion und bildet die unterschiedlichen Anforderungen deutlich und fair ab.
4. Zielorientierung:
Der variable Anteil der Zielvergütung hängt vom Lohnmodell und von der Erreichung der Ziele ab, welche durch den jährlichen Ziel festlegungsprozess die Ausrichtung und Veränderung der Bank widerspiegeln. Die Orientierung an der relativen Managementleistung (MAPI) fördert die Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der LLB-Gruppe. Die Erfüllung der Grundaufgaben wird durch die Funktionsstufe und damit in der Zuordnung zur Referenzvergütungskurve abgebildet.
5. Fairness und Handlungsfreiheit:
Der variable Anteil nimmt einen gewichtigen Teil der Zielvergütung ein. Interne Wechsel oder Austritte sind jederzeit möglich und werden durch Teilberechnungen fair abgebildet.
6. Integrität und Vertrauen:
Die Ausgestaltung der Vergütungsregelungen und -prozesse fusst auf gegenseitigem Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber. Dieses ist notwendig, da sich zwischen der Leistungserbringung und der Verantwortungsübernahme einerseits sowie der entsprechenden Vergütung andererseits zeitliche Differenzen ergeben und eine Leistungsbeurteilung immer subjektive Anteile aufweist. Zudem stehen wir als verlässlicher Arbeitgeber auch in schwierigen Zeiten zu unseren Mitarbeitenden.

Mit diesen Stossrichtungen sollen ein Verständnis für die Funktionsweise des Vergütungssystems und Fairness für die Mitarbeitenden sichergestellt werden.

Zielvergütung

Die Zielvergütung (Total Target Compensation) setzt sich in der Regel aus einer festen und einer variablen Komponente zusammen. Die feste Komponente umfasst alle vertraglich oder reglementarisch vereinbarten Vergütungen, welche vor der Leistungserbringung bereits feststehen. Unter der variablen Komponente werden insbesondere jene Vergütungsanteile zusammengefasst, welche in Abhängigkeit von verschiedenen Kriterien, wie dem Erfolg des Unternehmens, der individuellen Leistung oder den Ergebnissen der Organisationseinheit, variieren und deren Ausrichtung sowie Höhe in der Regel in freiem Ermessen des Arbeitgebers steht.

Feste Komponente der Zielvergütung

Die feste Komponente hat in einem angemessenen Verhältnis zur variablen Komponente zu stehen. Sie ist insbesondere so zu bemessen, dass auch ganz auf die Zahlung der variablen Komponente verzichtet werden kann. In den jeweiligen Vergütungsrichtlinien der Liechtensteinischen Landesbank AG und der LLB-Gruppengesellschaften wird dieses angemessene Verhältnis festgelegt. Es variiert, je nach Lohnmodell, von 97.6 Prozent der Zielvergütung bis 66 Prozent der Zielvergütung für die Geschäftsleitung.

Variable Komponente der Zielvergütung

Die Ausrichtung der variablen Komponente der Zielvergütung erfolgt in bar und / oder durch einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegenden Anwartschaften auf den Erwerb von LLB-Aktien. Von anderen Finanzinstrumenten, wie zum Beispiel Optionen oder Anleihen, wird abgesehen. Der variable Bestandteil darf 100 Prozent des festen Bestands teils der Gesamtvergütung für jede einzelne Person nicht überschreiten.

Für den gesperrten Anteil der variablen Vergütung besteht eine Rückforderungsregelung, die sich insbesondere an den individuell erzielten Leistungen und Risiken orientiert. Falls sich während der Sperrfrist eine wesentliche Änderung der Einschätzung von Leistungen und Risiken (beispielsweise ungenügende Sorgfaltspflicht, ungetreue Geschäftsführung oder Eingehen übermässiger Risiken) ergibt, ist die erworbene Aktienanwartschaft entsprechend zu reduzieren. Über die Reduktion der Anwartschaft entscheidet diejenige Instanz, welche im jährlichen Vergütungsprozess über die Höhe der variablen Vergütung entscheidet. Zudem erlischt die Aktienanwartschaft des betreffenden Jahres, wenn das durchschnittliche Konzernergebnis der vergangenen drei Jahre negativ ist.

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

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

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

Vergütung Verwaltungsrat und Gruppenleitung

Verwaltungsrat

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

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

Gruppenleitung

Für jedes Mitglied der Gruppenleitung ist eine Zielvergütung definiert. Sie setzt sich aus einer fixen Vergütung (67 %) und einer variablen Zielvergütung (33 %) zusammen. Die Zielvergütung entspricht der

Vergütung, die dem Mitglied der Gruppenleitung zusteht, wenn die Ziele zu 100 Prozent erreicht sind.

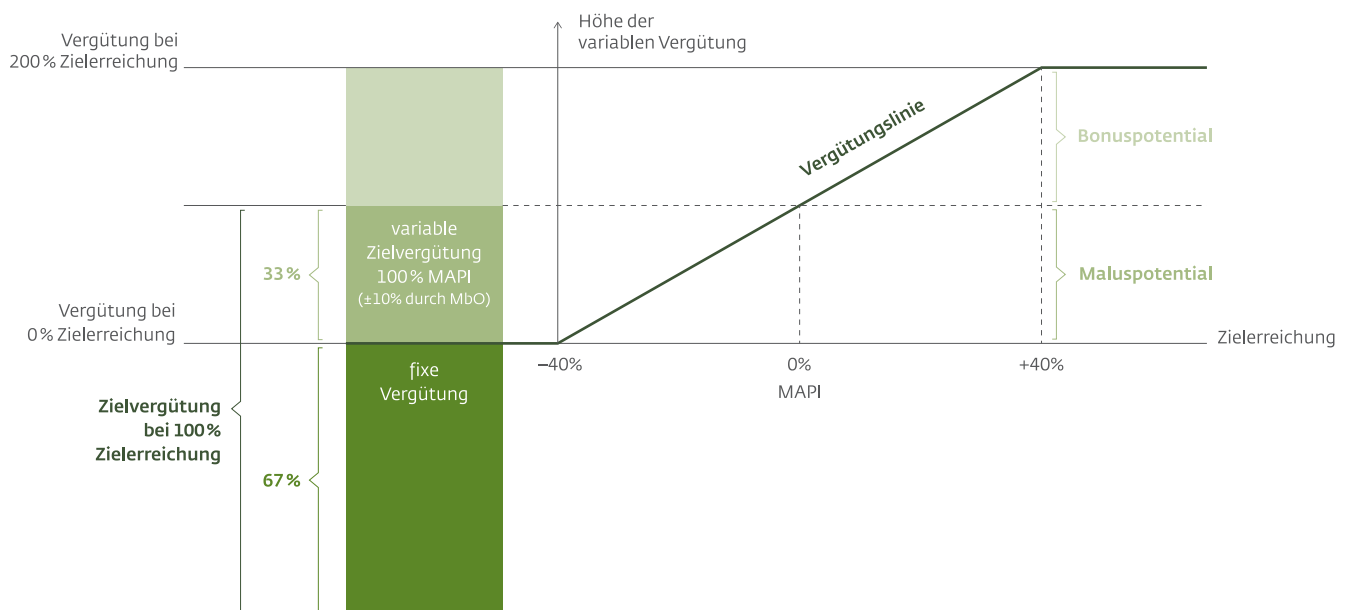
Das Vergütungsmodell beinhaltet zudem ein Bonus-Malus-Potenzial: Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten mehr beziehungsweise weniger als ihre Zielvergütung, wenn sie die Jahresziele übertreffen beziehungsweise nur teilweise oder nicht erreichen. Das Bonuspotenzial beträgt maximal 200 Prozent der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

Grundlage für die Bemessung der fixen Vergütung bildet ein 2016 von der Firma Towers Watson durchgeführter Vergütungsvergleich in Bezug auf die Funktionen der Gruppenleitung. Dieser beinhaltet zwischen 5 und 13 Vergleichsbanken und zwischen 7 und 23 Vergleichspositionen pro vertretene Funktion in der Gruppenleitung.

Die Höhe der variablen Vergütung wird durch die Gruppenleistung bestimmt. Diese wird mittels des relativen Total Shareholder Return (TSR), des sogenannten «Market Adjusted Performance Indicator» (MAPI), gemessen. Hierzu wird der TSR der LLB-Aktie in Relation zum TSR einer Peer Group gesetzt. Die Peer Group ist breit abgestützt und besteht aus einer Gruppe von 28 Banken. Deren Zusammensetzung wird jährlich im Group Nomination & Compensation Committee besprochen und von diesem abgenommen. Der Verwaltungsrat kann die variable Vergütung, basierend auf der individuellen Leistung im Rahmen des MbO-Prozesses, noch um plus/minus 10 Prozent der variablen Zielvergütung anpassen.

Das Vergütungsmodell ist nachstehend grafisch dargestellt.

Vergütungsmodell Gruppenleitung



Geografische Verteilung der 28 in der Peer Group enthaltenen Banken:

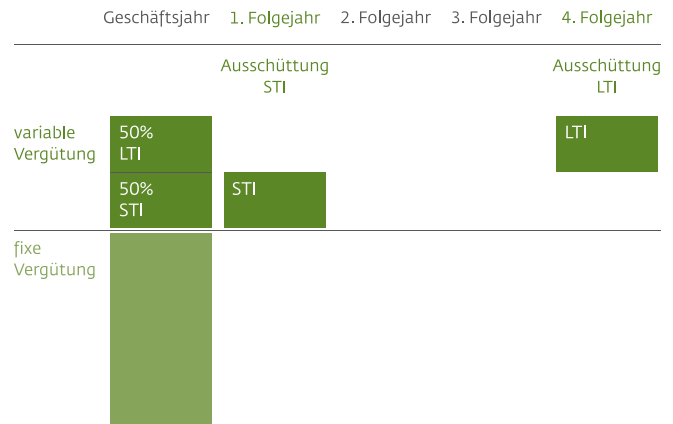
Liechtenstein	1
Schweiz	12
Österreich	2
Deutschland	1
Frankreich	4
Italien	4
Grossbritannien	1
VAE	3

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

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

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

LTI mit Claw-Back-Mechanismus



Das Arbeitsverhältnis der Mitglieder der Gruppenleitung ist in Einzelarbeitsverträgen geregelt. Die Kündigungsfristen betragen vier Monate. Die Arbeitsverträge sehen bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und auch im Fall eines Kontrollwechsels keine Spezialklauseln wie beispielsweise Abgangsentschädigungen vor.

Die fixe Vergütungskomponente und die variable Zielvergütung werden für Alter, Tod und Invalidität in der Pensionskasse versichert. Bei den Zusatzleistungen für Mitarbeitende (sogenannte Fringe Benefits) gelten für die Mitglieder der Geschäftsleitung die gleichen Bestimmungen wie für die übrigen Angestellten. Die branchenüblichen Vorzugsbedingungen auf Bankprodukte beinhalten vorwiegend eine limitierte Vorzugsverzinsung im Hypothekarbereich und von Guthaben.

Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Group Nomination & Compensation Committee (vgl. Punkt 3.5.2 «Personelle Zusammensetzung sämtlicher Verwaltungsratsausschüsse, deren Aufgaben und Kompetenzregelung», Seiten 75 – 79) berät den Verwaltungsrat in sämtlichen entschädigungsrelevanten Belangen. Seine Aufgaben umfassen unter anderem:

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

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

Der Verwaltungsrat in corpore genehmigt die Grundsätze und Reglemente für die Vergütung und setzt für sich sowie die Mitglieder der Gruppenleitung die Höhe der Vergütungen, welche die einschlägige Berufserfahrung und die organisatorische Verantwortung im Unternehmen widerspiegelt, fest. Der Entscheid über die Höhe der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung beruht auf seinem freien Ermessen und bestimmt sich nach Massgabe ihrer Beanspruchung und ihrer Aufgabe. Die variable Vergütung der Geschäftsleitung ergibt sich in Abhängigkeit von der jeweiligen Fixvergütung aus dem Vergütungsmodell. Der Vorsitzende der Gruppenleitung besitzt ein Antragsrecht für die Vergütungen der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind bei der Diskussion und bei der Entscheidung über die Höhe ihrer Vergütungen nicht anwesend.

Der Verwaltungsrat hat gemäss Art. 12 Abs. 2 des Gesetzes über die Liechtensteinische Landesbank die für ihn festgelegte Vergütungsregelung der Regierung zur Kenntnis zu bringen. Die Liechtensteinische Landesbank legt der Generalversammlung die Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung nicht zur Genehmigung vor. Sie verzichtet auch auf die Durchführung einer Konsultativabstimmung über die Vergütung.

Die Vergütungen im Jahr 2016

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Geschäftsjahr 2016 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 934. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen beliefen sich auf Tausend CHF 107. Die fixe Vergütung erfolgte in bar (Tausend CHF 764) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (Tausend CHF 170). Die Anwartschaft unterliegt einer Sperrfrist von drei Jahren.

Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates um Tausend CHF 3 beziehungsweise 0.3 Prozent ab. Grund für die Abnahme der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates sind geringere Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2016 eine fixe Vergütung in Höhe von Tausend CHF 3'120 und eine variable Vergütung in Höhe von Tausend CHF 2'262. Die Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen betragen Tausend CHF 1'020. Die fixe Vergütung wurde in bar entrichtet. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgte in bar (50 %) sowie durch eine Anwartschaft auf den Erwerb von LLB-Aktien (50 %), die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegt. Die Anzahl Aktien für die aktienbasierte Vergütung berechnet sich aus dem Durchschnittskurs des letzten Quartals 2016 (CHF 40.26). Bei den Mitgliedern der Gruppenleitung betrug die variable Vergütung im Durchschnitt rund 72.5 Prozent der fixen Entschädigung beziehungsweise 35.3 Prozent der Gesamtentschädigung.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Gruppenleitung ist 2016 um Tausend CHF 1'284 beziehungsweise 25.1 Prozent gestiegen. Diese Zunahme resultiert aus der höheren variablen Vergütung. Der MAPI betrug plus 22.5 Prozent, was einem Zielerreichungsgrad von 156.2 Prozent entspricht.

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2016 sind periodengerecht abgegrenzt. Die variablen Vergütungen wurden der Erfolgsrechnung 2016 belastet. Die Auszahlung des Baranteils (STI) an die Mitglieder der Gruppenleitung erfolgt im ersten Quartal 2017. Die Anwartschaften der Gruppenleitung (LTI) und des Verwaltungsrates unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

Die Angaben zu den Vergütungen und Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung sowie die Darlehen an dieselben sind nachstehend im Detail aufgeführt.

Vergütungen an Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen

in Tausend CHF	Honorar fix [°]		Honorar variabel		Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen und übrige Sozialleistungen		Aktienbasierte Vergütungen		Anwartschaften		Total	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Mitglieder des Verwaltungsrates												
Hans-Werner Gassner, Präsident ^{**}	300	300	0	0	73	74	0	0	40	40	413	414
Markus Foser, Vizepräsident	119	119	0	0	9	9	0	0	30	30	158	158
Markus Büchel, Mitglied	64	64	0	0	5	5	0	0	20	20	89	89
Patrizia Holenstein, Mitglied	74	74	0	0	6	6	0	0	20	20	100	100
Urs Leinhäuser, Mitglied	74	74	0	0	4	6	0	0	20	20	98	100
Gabriela Nagel-Jungo, Mitglied	63	63	0	0	5	5	0	0	20	20	88	88
Roland Oehri, Mitglied	70	70	0	0	5	5	0	0	20	20	95	95
Total	764	764	0	0	107	110	0	0	170	170	1'041	1'044
Mitglieder der Geschäftsleitung^{***}												
Roland Matt, Vorsitzender	637	637	182	87	189	183			182	87	1'190	994
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung ^{****}	2'483	2'497	949	394	831	839			949	394	5'212	4'124
Total	3'120	3'134	1'131	481	1'020	1'022	0	0	1'131	481	6'402	5'118

[°] Feste Entschädigung und Sitzungsgelder.

^{**} Der Präsident erhält für sein 70-Prozent-Pensum eine feste Entschädigung. Er erhält keine Sitzungsgelder.

^{***} Die Geschäftsleitung besteht aus sechs Mitgliedern.

^{****} Heinz Knecht trat per 30. Juni 2016 in den Ruhestand. Urs Müller, bis dahin Leiter der Division Institutional Clients, übernahm von Heinz Knecht auf diesen Zeitpunkt hin die Leitung der Division Retail & Corporate Banking. Für die Leitung der Division Institutional Clients zeichnet seit 1. Juli 2016 Natalie Epp verantwortlich.

Aktienbesitz von nahestehenden Personen

	Anzahl Aktien	
	31.12.2016	31.12.2015
Mitglieder des Verwaltungsrates		
Hans-Werner Gassner, Präsident	2'729	2'729
Markus Foser, Vizepräsident	160	160
Markus Büchel, Mitglied	0	0
Patrizia Hostenstein, Mitglied	0	0
Urs Leinhäuser, Mitglied	250	250
Gabriela Nagel-Jungo, Mitglied	235	235
Roland Oehri, Mitglied	400	400
Total	3'774	3'774
Mitglieder der Geschäftsleitung		
Roland Matt, Vorsitzender	10'707	8'013
Urs Müller, Stv. Vorsitzender	11'370	9'151
Gabriel Brenna	4'079	3'157
Heinz Knecht (Austritt 30.06.2016)	0	2'347
Natalie Epp (Eintritt 1.7.2016)	50	0
Kurt Mäder	5'041	2'894
Christoph Reich	3'228	1'499
Total	34'475	27'061
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen		
Nahestehende Personen	100	100
Total	100	100

Kein Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung verfügt über einen Stimmrechtsanteil von mehr als 0.1 Prozent.

Ausleihungen an Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen

in Tausend CHF	Festhypotheken		Variable Hypotheken		Total	
	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2015
Mitglieder des Verwaltungsrates						
Hans-Werner Gassner, Präsident	0	0	0	0	0	0
Markus Foser, Vizepräsident	1'000	300	0	0	1'000	300
Markus Büchel, Mitglied	1'291	1'294	0	0	1'291	1'294
Patrizia Holenstein, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Urs Leinhäuser, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Gabriela Nagel-Jungo, Mitglied	400	400	0	0	400	400
Roland Oehri, Mitglied	0	0	0	0	0	0
Nahestehende Personen	1'425	1'580	0	0	1'425	1'580
Total	4'116	3'574	0	0	4'116	3'574
Mitglieder der Geschäftsleitung						
Roland Matt, Vorsitzender	1'005	1'255	0	0	1'005	1'255
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung*	2'810	2'810	0	0	2'810	2'810
Nahestehende Personen**	0	0	0	0	0	0
Total	3'815	4'065	0	0	3'815	4'065

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

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

Die Laufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihnen nahestehende Personen betragen per 31. Dezember 2016 zwischen 13 und 107 Monate (Vorjahr: zwischen 11 und 119 Monate) bei marktüblichen Kundenzinssätzen von 0.95 bis 1.65 Prozent p. a. (Vorjahr: 1.10 bis 1.60 %). Die Laufzeiten der Festhypotheken für die Mitglieder der Geschäftsleitung betragen per 31. Dezember 2016 zwischen 22 und 102 Monate (Vorjahr: zwischen 1 und 114 Monate) bei Zinssätzen von 0.4 bis 1.88 Prozent p. a. (Vorjahr: 1.05 bis 2.88 %).

Von den Hypotheken an die Mitglieder der Geschäftsleitung entfallen Tausend CHF 1'000 (Vorjahr: Tausend CHF 750) auf den begünstigten Zinssatz für Personal. Der Rest unterliegt dem marktüblichen Kundenzinssatz.

Der Fair Value der Deckungen für neu gewährte Darlehen beträgt Tausend CHF 1'577 (Vorjahr: Tausend CHF 1'577).

Eine Wertberichtigung für die Ausleihungen an das Management war nicht erforderlich. Die LLB hat gegenüber Dritten Garantien in Höhe von Tausend CHF 168 (Vorjahr: Tausend CHF 0) für das Management beziehungsweise nahestehende Personen gewährt.

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

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