

Vergütungsbericht	114
Grundsätze der Entschädigungen und der Beteiligungsprogramme	114
Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen der Mitglieder des Bankrats	117
Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung	118
Vorzugsbedingungen	119
Ehemalige Mitglieder des Bankrats	120
Ehemalige, nicht pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung	120
Ehemalige, pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung	120
Tätigkeiten bei anderen Unternehmen	120
Vertretung der Geschlechter im Bankrat und in der Geschäftsleitung	121
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	121
Bericht der Revisionsstelle	122

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Vergütungsgrundsätze

Die im Rundschreiben der FINMA über die Vergütungssysteme (FINMA RS 2010/01) vorgegebenen Empfehlungen sind die Leitlinien für die Vergütungspraxis. Die Mitglieder des Bankrats erhalten grundsätzlich fixe Pauschalentschädigungen. Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung richtet sich nach dem Markt, der Kompetenz, den zu verantwortenden Risiken und der individuellen Leistung und besteht aus einer festen und einer variablen Vergütung.

1. Vergütungsbericht

Die Zuger Kantonalbank ist eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft gemäss Art. 763 Obligationenrecht (OR). Gemäss § 1 Abs. 2 des Gesetzes über die Zuger Kantonalbank ist das Obligationenrecht nur anwendbar, falls das Gesetz über die Zuger Kantonalbank und die Statuten keine abweichende Bestimmung enthalten. Dies gilt auch für die Bestimmungen des Aktienrechts zur Vergütung bei Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind (Art. 732 ff. OR). Entsprechend setzt die Zuger Kantonalbank diese Bestimmungen und insbesondere die Bestimmungen zum Vergütungsbericht (Art. 734 OR) um, soweit das Gesetz über die Zuger Kantonalbank und die Statuten keine abweichende Bestimmung enthalten. Die gesetzlich erforderlichen Angaben des Vergütungsberichts werden in den Art. 734a–f OR definiert. Zudem sind die relevanten Bestimmungen der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange (SIX) sowie die einschlägigen Vorgaben zur nicht finanziellen Berichterstattung gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht nach Massgabe des GRI-Standards zu beachten.

2. Grundsätze der Entschädigungen und der Beteiligungsprogramme

2.1 Bankrat

Die Generalversammlung genehmigt den maximalen Gesamtbetrag der Entschädigung des Bankrats für die Dauer von der ordentlichen bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Zudem stimmt die Generalversammlung im Rahmen einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts ab. Die Generalversammlung hat in der Vergangenheit jeweils den Gesamtbetrag der Entschädigung und den Vergütungsbericht genehmigt. Gegenanträge wurden keine gestellt. Im Rahmen des genehmigten Gesamtbetrags bereitet der Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschuss des Bankrats (vgl. Corporate Governance, Ziffer 3.5) die Grundsätze der Entschädigungen des Bankrats vor. Der Bankrat ist zuständig für die Festlegung der Entschädigung. An die Mitglieder des Bankrats werden grundsätzlich fixe Pauschalentschädigungen ausgerichtet. Lediglich Spezialaufgaben ausserhalb der ständigen Ausschüsse des Bankrats (Sonderentschädigung) werden zusätzlich abgegolten. Es gibt keine variablen Kompensationen, Options- oder andere Beteiligungsprogramme. Die Entschädigung des Bankrats ist entsprechend nicht abhängig von der Erreichung vorgängig festgelegter Ziele. 2011 hat der Bankrat ein Reglement über die Entschädigung der Bankbehörden erlassen und dabei die im Rundschreiben der FINMA über die Vergütungssysteme (FINMA RS 2010/01) vorgegebenen Empfehlungen als Leitlinien herangezogen. Die Grundsätze der Entschädigung des Bankrats sind letztmals per 1. Januar 2020 neu festgelegt worden. Dabei sind zu Vergleichszwecken die damaligen Entschädigungen der Bankräte bzw. Verwaltungsräte anderer Kantonalbanken ähnlicher Grösse herangezogen worden. Die Vergleichsstudie wurde von einem renommierten, fachkundigen und unabhängigen Berater erstellt, der über keine zusätzlichen Mandate bei der Zuger Kantonalbank verfügt. Es gibt keine Entschädigungsprogramme für ehemalige Bankratsmitglieder. Auch wurden keine Entschädigungen im Zusammenhang mit Konkurrenzverboten geleistet. Das aktuell gültige, vom Bankrat erlassene Entschädigungsreglement wurde am 23. Februar 2023 vom Bankrat genehmigt und ist am 1. Juni 2023 in Kraft getreten. Das Reglement musste angepasst werden, weil der Aufgabenbereich des damaligen Entschädigungsausschusses um das Thema

Nachhaltigkeit erweitert wurde. Der Ausschuss heisst neu Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschuss. Gehört dem Bankrat ein Vertreter des Regierungsrats an, fallen dessen Pauschalvergütung und sämtliche weiteren Entschädigungen gemäss gesetzlicher Regelung in die Staatskasse. Ferner werden dem Bankrat keine Personalkonditionen gewährt.

2.2 Geschäftsleitung

Vorsorgeleistungen	Monatliche Zuweisung	Beiträge an Altersvorsorge und Sozialversicherungen
Variable Vergütung in Aktien	Jährliche Aktienzuteilung mit fünfjähriger Sperrfrist	Langfristige, aufgeschobene Vergütung mit Blick auf die strategische Entwicklung der Bank auf Basis langfristig nachvollziehbarer Zielgrössen
Variable Vergütung in Bar-/Buchgeld	Jährliche Entschädigung	Ergebnis- und leistungsabhängige Vergütung auf Basis langfristig nachvollziehbarer Zielgrössen
Feste Vergütung	Monatliche Entschädigung	Marktübliches Entgelt für die Ausübung der Funktion und die erforderlichen Qualifikationen

Gesamtvergütung

Der Bankrat hat 2011 ein Reglement über die Grundsätze der Entschädigung der Geschäftsleitung und der übrigen Mitarbeitenden der Zuger Kantonalbank erlassen und dabei die im FINMA RS 2010/01 vorgegebenen Empfehlungen als Leitlinien herangezogen. Das aktuelle Reglement datiert vom 9. Juli 2020. Gemäss Reglement legt der Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschuss die Vergütungen des Präsidenten der Geschäftsleitung und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung fest und unterbreitet dem Bankrat diese Entschädigungen zur Genehmigung, vorbehaltlich der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen durch die Generalversammlung. Zudem stimmt die Generalversammlung im Rahmen einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht als Teil des Geschäftsberichts ab. Die Generalversammlung hat in der Vergangenheit jeweils die Gesamtbeträge der Entschädigungen und den Vergütungsbericht genehmigt. Gegenanträge wurden keine gestellt. Die Struktur und die Höhe der Gesamtvergütung der Geschäftsleitung berücksichtigen im Besonderen die Risikopolitik der Zuger Kantonalbank. Sie sollen das Risikobewusstsein der verantwortlichen Personen fördern. Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung richtet sich weiter nach dem Markt, der Kompetenz, den zu verantwortenden Risiken und der individuellen Leistung. Sie besteht aus einer festen und einer variablen Komponente. Die feste wie auch die variable Vergütung basieren auf einem Vergleich mit den Vergütungen bei anderen Kantonalbanken und weiteren Banken vergleichbarer Grösse und mit ähnlicher Geschäftstätigkeit. Der Vergleich wurde im Auftrag der Bank letztmals im Jahr 2021 von einem renommierten, fachkundigen und unabhängigen Berater erstellt, der über keine zusätzlichen Mandate bei der Zuger Kantonalbank verfügt.

Variable Vergütung

Die Festlegung der variablen Vergütung erfolgt ergebnis- und leistungsabhängig auf Basis langfristig nachvollziehbarer Zielgrössen sowie unter Berücksichtigung des von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbetrags der variablen Vergütung. Die Mitglieder der Geschäftsleitung werden am langfristigen Erfolg der Zuger Kantonalbank je nach Geschäftsgang sowohl positiv wie auch negativ beteiligt. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen Barkomponente bzw. aus Buchgeld und zu einem wesentlichen Teil aus einer aufgeschobenen Vergütung (Langfristkomponente). Die variable Vergütung ist abhängig von der Erreichung vorab festgelegter Zielgrössen (Key Performance Indicators, KPI). Diese Zielgrössen orientieren sich am Geschäftsverlauf (z. B. Geschäftserfolg, Geschäftserlös, Wachstum, Cost-Income Ratio), an der strategischen Entwicklung der Bank (Grad der Umsetzung der Strategie) und an der persönlichen Entwicklung jedes einzelnen Geschäftsleitungsmitglieds (Erreichen der persönlichen Ziele). Die im Geschäftsjahr zu erreichenden Zielgrössen werden vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs vereinbart. Die massgebenden Ziele der Geschäftsleitung legt der Bankrat auf Antrag des Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschusses zusammen mit dem Präsidenten der Geschäftsleitung fest. Für das Geschäftsjahr 2023

hat der Bankrat für die Geschäftsleitung unter anderem zwei Nachhaltigkeitsziele verabschiedet. Das erste Ziel betrifft die Mitarbeitenden (Teilnahmequote von 85 Prozent an der Mitarbeiterumfrage) und das zweite das ESG-Rating der Bank (Inrate-Rating C+). Die zu erreichenden persönlichen Ziele der Geschäftsleitungsmitglieder können grundsätzlich durch eine kurzfristige und/oder langfristige variable Vergütung abgegolten werden. Im Jahr 2023 betrug die variable Vergütung bei den Geschäftsleitungsmitgliedern zwischen 43 und 47 Prozent der Gesamtvergütung. Bei schlechtem Geschäftsverlauf, namentlich bei einem in der Jahresrechnung ausgewiesenen Verlust, wird die variable Vergütung reduziert oder entfällt gänzlich.

Variable Vergütung in Bar-/Buchgeld

Die kurzfristige variable Vergütung in der Form der Barauszahlung bzw. von Buchgeld wird nur ausgerichtet, sofern es der Geschäftsverlauf erlaubt. Der Geschäftsverlauf wird anhand von Key Performance Indicators (KPI) gemessen. Es können insbesondere die folgenden Indikatoren relevant sein: Geschäftsertrag und -erfolg, Erfolg aus Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft, Kosten-Ertrags-Verhältnis, Wachstum Depotvermögen (performancebereinigt) und Kredite. Hinzu kommen qualitative Ziele, die individuell festgelegt werden. Die Gewichtung und der Grad der Zielerreichung werden vom Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschuss vorgeschlagen und vom Bankrat verabschiedet.

Variable Vergütung in Aktien

Die aufgeschobene variable Vergütung orientiert sich an der strategischen Entwicklung der Zuger Kantonalbank. Diese hängt vor allem davon ab, ob oder bis zu welchem Grad die vorab in den Zielvereinbarungen festgelegten Ziele im Zusammenhang mit der Umsetzung der Strategie in der vorgegebenen Zeit erreicht werden. Über die aufgeschobene Vergütung kann der Empfänger ungeachtet jeglicher Wertveränderungen erst nach Ablauf einer Frist von mindestens drei Jahren verfügen. Zurzeit beträgt diese Frist fünf Jahre. In welcher Form die langfristige variable Vergütung ausgerichtet wird, wird vom Bankrat festgelegt. Zu diesem Zweck hat der Bankrat 2011 ein Reglement über den Aktienbeteiligungsplan für die Geschäftsleitung und weitere Mitarbeitende der Zuger Kantonalbank erlassen. Danach legt der Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschuss jährlich fest, welcher Anteil der variablen Entschädigung der Geschäftsleitung mindestens in Aktien bezogen werden muss und welcher darüber hinaus maximal in Aktien bezogen werden kann. Grundlage für die Berechnung des Kaufpreises der Aktien bildet der massgebliche Börsenkurs (Durchschnittskurs der ersten fünf Handelstage im Dezember des betreffenden Jahres). Der so ermittelte Kaufpreis der Aktien wird um einen vom Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschuss jährlich festgelegten Prozentsatz diskontiert. Aufgrund der aktuell fünfjährigen Sperrfrist beträgt der Diskontsatz mindestens 25 Prozent des massgeblichen Börsenkurses. Die Sperrfrist der Aktien entfällt grundsätzlich beim Austritt oder bei der Pensionierung eines Geschäftsleitungsmitglieds.

Im Zusammenhang mit der Vergütung gilt es folgende Punkte zu erwähnen:

- Alle Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine Spesenpauschale, die sich nach den effektiven Ausgaben richtet.
- Es gibt keine Entschädigungsprogramme für ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder.
- Antrittsentchädigungen an Mitglieder der Geschäftsleitung werden nur ausnahmsweise und in begründeten Fällen ausgerichtet. Der Bankrat entscheidet auf Antrag des Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschusses abschliessend über deren Höhe. Im Berichtsjahr wurden keine Antrittsentchädigungen entrichtet.
- Abgangsentchädigungen und Entschädigungen im Zusammenhang mit Konkurrenzverboten an die Mitglieder der Geschäftsleitung werden keine geleistet.

3. Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen der Mitglieder des Bankrats

An die Mitglieder des Bankrats werden grundsätzlich fixe Pauschalentschädigungen ausgerichtet. Lediglich Spezialaufgaben ausserhalb der ständigen Ausschüsse des Bankrats (Sonderentschädigung) werden zusätzlich abgegolten. Per 31. Dezember 2023 sind keine Darlehen und Kredite gegenüber Mitgliedern des Bankrats ausstehend. Zudem wurden keine Vergütungen ausgerichtet und keine ausstehenden Darlehen sowie Kredite zu nicht marktüblichen Konditionen an Personen gewährt, die den Mitgliedern des Bankrats nahestehen.

in 1'000 Franken (gerundet)		Vergütungen			
Bankrat	Funktion	Vergütung inkl. Sitzungsgelder und Spesen in bar ¹		Arbeitgeberbeiträge an die 1. Säule (AHV/IV usw.)	
		2023	2022	2023	2022
Urs Rügsegger	Präsident des Bankrats Mitglied und Präsident seit 02.05.2020 Leiter des Entschädigungsausschusses vom 02.05.2020 bis 13.05.2023 Mitglied des Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschusses seit 13.05.2023	231	231	16	17
Jacques Bossart	Vizepräsident Mitglied seit 02.05.2015 und Vizepräsident seit 05.05.2019 Mitglied des Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschusses seit 05.05.2019	88	86	7	6
Sabina Ann Balmer	Mitglied seit 02.05.2015 Mitglied des Prüfungs- und Risiko- ausschusses vom 02.05.2015 bis 31.12.2019	43	43	3	3
Erwin Bucher²	Mitglied seit 13.05.2023 Mitglied des Prüfungs- und Risiko- ausschusses seit 13.05.2023	35	n/a	3	n/a
Heinz Leibundgut³	Mitglied vom 03.05.2014 bis 13.05.2023 Vorsitzender des Prüfungs- und Risikoausschusses vom 03.05.2014 bis 13.05.2023	39	86	2	5
Annette Luther	Mitglied seit 05.05.2019 Leiterin des Entschädigungs- und Nachhaltigkeitsausschusses seit 13.05.2023	54	45	4	4
Silvan Schriber	Mitglied seit 05.05.2019 Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses seit 01.01.2020 und Vorsitzender des Prüfungs- und Risiko- ausschusses seit 13.05.2023	75	64	6	5
Patrik Wettstein	Mitglied seit 01.05.2010 Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses seit 02.05.2015	69	64	5	5
Bankrat Total²		634	619	46	45

1 Brutto

2 Erwin Bucher wurde an der ordentlichen Generalversammlung vom 13. Mai 2023 in den Bankrat gewählt.

3 Heinz Leibundgut trat auf die ordentliche Generalversammlung vom 13. Mai 2023 zurück bzw. stellte sich nicht zur Wiederwahl.

Bankrat	Darlehen/Kredite		Beteiligungen ZugerKB Aktienbesitz ^{1,2}	
	2023	2022	2023	2022
Urs Rügsegger	keine	keine	75	75
Jacques Bossart	keine	keine	2	2
Sabina Ann Balmer	keine	keine	2	2
Erwin Bucher	keine	n/a ³	5	n/a ³
Heinz Leibundgut	n/a ⁴	keine	n/a ⁴	5
Annette Luther	keine	keine	2	2
Silvan Schriber	keine	keine	2	2
Patrik Wettstein	keine	keine	5	5
Bankrat Total	0	0	93	93

1 Anzahl Namenaktien à nominal 500 Franken inklusive Aktien, die nahestehenden Personen gehören

2 Es gibt keine Optionen auf Beteiligungsrechten.

3 Nicht anwendbar, da erst 2023 in den Bankrat gewählt

4 Nicht anwendbar infolge Austritt während des Geschäftsjahres 2023

4. Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Vergütungen an die Geschäftsleitung setzen sich aus der festen Vergütung, der variablen Vergütung sowie den Aufwendungen für die Vorsorge zusammen. Die variable Vergütung besteht aus einem Baranteil sowie einem für fünf Jahre gesperrten Aktienanteil. An Personen, die Mitgliedern der Geschäftsleitung nahestehen, wurden keine nicht marktüblichen Vergütungen ausgerichtet und keine Darlehen sowie Kredite gewährt, die noch ausstehen.

in 1'000 Franken (gerundet)	2023		2022	
	Hanspeter Rhyner Präsident	GL (total) ¹ 5 Mitglieder	Hanspeter Rhyner Präsident	GL (total) ² 5 Mitglieder
Vergütungen				
Vergütung fest (netto)	383	1'422	381	1'299
Vergütung variabel bar und Aktien (netto)	380 ³	1'396 ³	331 ⁴	1'116 ⁴
Arbeitnehmeraufwendungen für Vorsorge	127	447	128	427
Total (brutto)	890	3'265	840	2'842
Arbeitgeberaufwendungen für Vorsorge	228	823	235	786
Abgangsentschädigung	keine	keine	keine	keine
Antrittsentschädigung	keine	keine	keine	keine
Entgelt für zusätzliche Arbeiten	keine	keine	keine	keine
Entschädigung i.Z.m. Konkurrenzverboten	keine	keine	keine	keine
Vergütungen an nahestehende Personen	keine	keine	keine	keine
Vergütungen aus Mandaten ⁵	12	36	12	24

1 Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung; Daniela Hausheer, Mitglied der Geschäftsleitung; Petra Kalt, Mitglied der Geschäftsleitung; Andreas Janett, Mitglied der Geschäftsleitung; Jan Damrau, Mitglied der Geschäftsleitung

2 Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung; Daniela Hausheer, Mitglied der Geschäftsleitung; Petra Kalt, Mitglied der Geschäftsleitung; Andreas Janett, Mitglied der Geschäftsleitung; Jan Damrau, Mitglied der Geschäftsleitung, Eintritt 01.06.2022

3 Die Bewertung des in Aktien ausbezahlten Teils der variablen Entschädigung basiert auf dem Durchschnittsschlusskurs der ZugerKB Aktie der ersten fünf Handelstage im Dezember 2023 von 7'791.29 Franken, der aufgrund der fünfjährigen Sperrfrist analog der Berechnung für Steuerzwecke um 25 Prozent diskontiert wurde. Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung: 195'000 Franken in ZugerKB Aktien; GL (total): 543'150 Franken in ZugerKB Aktien.

4 Die Bewertung des in Aktien ausbezahlten Teils der variablen Entschädigung basiert auf dem Durchschnittsschlusskurs der ZugerKB Aktie der ersten fünf Handelstage im Dezember 2022 von 7'285.45 Franken, der aufgrund der fünfjährigen Sperrfrist analog der Berechnung für Steuerzwecke um 25 Prozent diskontiert wurde. Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung: 170'000 Franken in ZugerKB Aktien; GL (total): 438'950 Franken in ZugerKB Aktien.

5 Im Berichtsjahr wurden zusätzlich Entschädigungen von gesamthaft 36'000 Franken für Mandate von drei Mitgliedern der Geschäftsleitung entrichtet. Zwei Mitglieder sind Verwaltungsräte in der Tochtergesellschaft Immofonds Asset Management AG, deren Alleinaktionärin die Zuger Kantonalbank ist. Das dritte Mitglied ist im Verwaltungsrat der Pfandbriefzentrale der Schweizer Kantonalbanken, an der die Zuger Kantonalbank eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent hält. Das Personalreglement, das für alle Mitarbeitenden der Zuger Kantonalbank gilt, bestimmt und limitiert den Betrag, der beim Mitarbeitenden bzw. beim Mitglied der Geschäftsleitung verbleibt. Überschüssende Beträge fallen der Zuger Kantonalbank zu.

in 1'000 Franken (gerundet)	2023		2022		Sicherheit
	Hanspeter Rhyner Präsident	GL (total) ² 5 Mitglieder	Hanspeter Rhyner Präsident	GL (total) ³ 5 Mitglieder	
Darlehen/Kredite¹					
Darlehen/Kredite	3'135	6'735	3'165	6'515	Grundpfand
Total	3'135	6'735	3'165	6'515	

Beteiligungen	2023		2022	
	Petra Kalt GL-Mitglied	GL (total) ² 5 Mitglieder	Petra Kalt GL-Mitglied	GL (total) ³ 5 Mitglieder
ZugerKB Aktienbesitz ^{4,5,6,7}	237	592 ⁸	222	526 ⁹

- 1 Das Geschäftsleitungsmitglied mit dem höchsten Kreditengagement ist namentlich auszuweisen.
- 2 Per Stichtag 31.12.2023: Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung; Daniela Hausheer, Mitglied der Geschäftsleitung; Petra Kalt, Mitglied der Geschäftsleitung; Andreas Janett, Mitglied der Geschäftsleitung; Jan Damrau, Mitglied der Geschäftsleitung
- 3 Per Stichtag 31.12.2022: Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung; Daniela Hausheer, Mitglied der Geschäftsleitung; Petra Kalt, Mitglied der Geschäftsleitung; Andreas Janett, Mitglied der Geschäftsleitung; Jan Damrau, Mitglied der Geschäftsleitung
- 4 Anzahl Namenaktien à nominal 500 Franken
- 5 Es gibt keine Optionen auf Beteiligungsrechten.
- 6 Per 31.12.2023 sind darin auch die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 im Rahmen der variablen Entschädigung ausgerichteten Aktien enthalten.
- 7 Per 31.12.2022 sind darin auch die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 im Rahmen der variablen Entschädigung ausgerichteten Aktien enthalten.
- 8 Davon 121 im Besitz von Daniela Hausheer, 107 von Hanspeter Rhyner, 106 von Andreas Janett und 21 von Jan Damrau
- 9 Davon 118 im Besitz von Daniela Hausheer, 106 von Andreas Janett und 73 von Hanspeter Rhyner und 7 von Jan Damrau

5. Vorzugsbedingungen

Die Zuger Kantonalbank gewährt den Mitgliedern der Geschäftsleitung die gleichen Vorzugsbedingungen auf Bankprodukten wie allen Mitarbeitenden mit einem Vollzeit- oder grösseren Teilzeitpensum. Dem Bankrat werden keine Vorzugsbedingungen gewährt.

5.1 Vergünstigungen auf Kreditzinssätzen

Hypothekarkredite zu Vorzugskonditionen bis maximal 1 Mio., wobei im Rahmen dieser Limite folgende Vergünstigungen gewährt werden:

- Variable Hypotheken, Kundensatz –1,25 % (mindestens 0 %)
- Festhypotheken, Basis bilden die Refinanzierungssätze der Zuger Kantonalbank (mindestens 0 %) zuzüglich 0,20 % Marge
- SARON-Hypothek, Basis bildet der aufgezinste 3-Monats-SARON (mindestens 0 %) zuzüglich 0,30 % Marge

Übrige Kredite mit erstklassiger Deckung bis 300'000 Franken: Kundensatz der variablen Hypothek –1,25 %.

5.2 Vorzugszinsen auf Guthaben gegenüber der Bank

- Personalkonto: bis 300'000 Franken zum Kundensatz Sparkonto +1,00 %
- Konto-Set: kostenlos

5.3 Übrige Vorzugskonditionen

- Changegeschäfte: Bezug zum Noten Buchkurs Mittelkurs zwischen Ankaufs- und Verkaufskurs/ Rückgabe zum Kundensatz
- Übrige Dienstleistungen: verschiedene Vergünstigungen, wobei externe Kosten verrechnet werden

6. Ehemalige Mitglieder des Bankrats

Gemäss der Tabelle in Ziffer 3 vorstehend erhielt der ehemalige Bankrat Heinz Leibundgut nach seinem Ausscheiden aus dem Bankrat sein ordentliches Bankratshonorar pro rata temporis, das heisst bis zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Bankrat. Im Übrigen wurden keine Vergütungen im Sinne von Art. 734a Abs. 1 Ziff. 4 OR an ehemalige Mitglieder des Bankrats ausgerichtet. Ferner gibt es auch keine Darlehen und Kredite zu Vorzugskonditionen an ehemalige Mitglieder des Bankrats. Zudem wurden keine Vergütungen ausgerichtet und keine ausstehenden Darlehen sowie Kredite zu nicht marktüblichen Konditionen an Personen gewährt, die den ehemaligen Mitgliedern des Bankrats nahe stehen.

7. Ehemalige, nicht pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung

Es wurden keine Vergütungen im Sinne von Art. 734a Abs. 1 Ziff. 4 OR an ehemalige, nicht pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung ausgerichtet. Ferner gibt es auch keine Darlehen und Kredite zu Vorzugskonditionen, die noch ausstehen. Zudem wurden keine Vergütungen ausgerichtet und keine ausstehenden Darlehen sowie Kredite zu nicht marktüblichen Konditionen an Personen gewährt, die den ehemaligen, nicht pensionierten Mitgliedern der Geschäftsleitung nahe stehen.

8. Ehemalige, pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung

Die pensionierten Mitglieder der Geschäftsleitung und, sofern diese vorverstorben sind, die diesen nahestehenden Personen (Ehegattin/Ehegatte) erhalten dieselben Vergünstigungen auf den Bankprodukten wie sämtliche pensionierten Mitarbeitenden. Bezüglich dieser Vorzugsbedingungen gelten die Angaben unter der vorstehenden Ziffer 5. Die Summe aller zu Vorzugsbedingungen an diese Anspruchsberechtigten gewährten Darlehen und Kredite beträgt 3,25 Mio. Weitere Leistungen erfolgten keine. Vergütungen im Sinne von Art. 734a Abs. 1 Ziff. 4 OR an ehemalige, pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgten keine. Zudem wurden keine Vergütungen ausgerichtet und keine ausstehenden Darlehen sowie Kredite zu nicht marktüblichen Konditionen an Personen gewährt, die den ehemaligen, pensionierten Mitgliedern der Geschäftsleitung nahe stehen.

9. Tätigkeiten bei anderen Unternehmen

Gemäss Art. 26 der Statuten dürfen die Mitglieder des Bankrats maximal drei Mandate in börsenkotierten Gesellschaften und sieben Mandate in nicht börsenkotierten Gesellschaften oder in anderen Rechtseinheiten haben:

- Urs Rügsegger ist unabhängiger Berater der Finanzindustrie und Stiftungsrat bei der Pensionskasse der Zuger Kantonalbank.
- Jacques Bossart ist Mitglied der Geschäftsleitung der MiAdelita GmbH, Geschäftsführer und Verwaltungsratspräsident der Imex Delikatessen AG, Stiftungsrat bei der Pensionskasse der Zuger Kantonalbank und Verwaltungsratspräsident der Gsebo Immobilien AG.
- Sabina Ann Balmer ist Gründerin und Geschäftsführerin der Balmer Management Support GmbH, Gründerin und Präsidentin von B360 education partnerships und Verwaltungsratspräsidentin der zmed Zürcher Ärzte Gemeinschaft AG.
- Erwin Bucher ist Head Corporate Internal Audit der Swiss Life AG/Swiss Life Holding AG und Vorstandsmitglied im Verein The Institute of Internal Auditors Switzerland (IIA Switzerland).
- Annette Luther ist Head International Government Relations der Roche Holding AG, Stiftungsratspräsidentin der HSLU Foundation, Mitglied des Universitätsrats der Universität Basel, Stiftungsrätin bei der Senglet Stiftung, Vizepäsidentin bei scienceindustries, Mitglied des Vorstands von economiesuisse und Präsidentin von SwissHoldings.
- Silvan Schriber ist bei der additiv AG angestellt (bis August 2023 Mitglied der Geschäftsleitung und Head Corporate Development).
- Patrik Wettstein ist Geschäftsführer der Klett und Balmer AG.

Gemäss Art. 32 der Statuten dürfen die Mitglieder der Geschäftsleitung nur ausnahmsweise und im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Vorgaben Mandate haben. Zudem müssen sie vom Bankrat genehmigt werden:

- Hanspeter Rhyner ist Verwaltungsratsmitglied der Pfandbriefzentrale der schweizerischen Kantonalbanken AG, Verwaltungsratsmitglied des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken, Vorstandsmitglied der Zuger Wirtschaftskammer, Präsident des Stiftungsrats der Pensionskasse der Zuger Kantonalbank, Verwaltungsratsmitglied der Parkhaus Vorstadt AG und Vorstandsmitglied des Vereins IFZ Institut für Finanzdienstleistungen.
- Jan Damrau ist Verwaltungsratsmitglied der Immofonds Asset Management AG.
- Andreas Janett ist Verwaltungsratspräsident der Immofonds Asset Management AG, Verwaltungsratspräsident der IMMOFONDS Immobilien AG, Verwaltungsratspräsident der Immosol AG, Verwaltungsratspräsident der Parkhaus Vorstadt AG, Präsident des Stiftungsrats der Freizügigkeitsstiftung der Zuger Kantonalbank und Präsident des Stiftungsrats der Vorsorgestiftung Sparen³ der Zuger Kantonalbank.

10. Vertretung der Geschlechter im Bankrat und in der Geschäftsleitung

Gemäss den Geschlechterrichtwerten sollen im Bankrat mindestens 30 Prozent und in der Geschäftsleitung mindestens 20 Prozent jedes Geschlechts vertreten sein. Die Zuger Kantonalbank setzt sich für Gleichberechtigung und Chancengleichheit ein. Im Bankrat sind zwei Damen und fünf Herren und in der Geschäftsleitung zwei Damen und drei Herren vertreten. Die Frauenquote im Bankrat beträgt somit 28,6 und in der Geschäftsleitung 40 Prozent. Der Bankrat ist bestrebt, die Frauenquote im Bankrat anzuheben, und prüft weibliche Kandidaturen bei Vakanzen sorgfältig. Gleichzeitig gilt die aufsichtsrechtliche Vorgabe, dass die nötigen Kompetenzen gesamthaft im Bankrat vertreten sein müssen (vgl. Corporate-Governance-Bericht Ziffer 3.4), weshalb eine passende Kandidatur unabhängig vom konkreten Geschlecht Vorrang erhält.

11. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden (inklusive Geschäftsleitung) ist 7,1-mal höher als der Durchschnitt der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden. Zudem ist die Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden um 6 Prozent und der Durchschnitt der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden um 5,5 Prozent gestiegen. Massgebend für die Berechnungen sind die Konzernzahlen. Zudem erfolgte die Berechnung pensenbereinigt (auf 100-Prozent-Basis). Vergütungen an Lernende und Praktikantinnen sowie Praktikanten wurden nicht berücksichtigt.

Bericht der Revisionsstelle

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Zuger Kantonalbank

Zug

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Zuger Kantonalbank (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Kapitel 3, 4 sowie 6 bis 10 auf den Seiten 117 bis 121 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im beigefügten Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

Sonstige Informationen

Der Bankrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Kapitel 3, 4 sowie 6 bis 10 im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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

Verantwortlichkeiten des Bankrates für den Vergütungsbericht

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

PricewaterhouseCoopers AG, Dammstrasse 21, Postfach, 6302 Zug
Telefon: +41 58 792 68 00, www.pwc.ch

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

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

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

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

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

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

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

PricewaterhouseCoopers AG



Philippe Bingert
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Marcel Meier
Zugelassener Revisionsexperte

Zug, 6. März 2024