

Vergütungsbericht	120
Grundsätze der Entschädigungen und der Beteiligungsprogramme	120
Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen der Mitglieder des Bankrats	123
Vergütungen, Darlehen und Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung	124
Vorzugsbedingungen	125
Ehemalige Mitglieder des Bankrats	126
Pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung	126
Bericht der Revisionsstelle	127

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 Vergütung und einer variablen Vergütung.

1. Vergütungsbericht

Die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), die per 1. Januar 2023 aufgehoben bzw. ins Aktienrecht überführt wurde, ist auf die Zuger Kantonalbank als spezialgesetzliche Aktiengesellschaft gemäss Art. 763 Obligationenrecht (OR) nicht anwendbar. Unabhängig davon setzt die Zuger Kantonalbank die Bestimmungen der VegüV grundsätzlich so weit um, als dies mit dem Gesetz über die Zuger Kantonalbank und den Statuten vereinbar ist. Dies gilt auch für den Vergütungsbericht gemäss Art. 13 ff. VegüV. Die gesetzlich erforderlichen Angaben des Vergütungsberichts werden in den Art. 14–16 VegüV definiert.

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. Im Rahmen dessen bereitet der Entschädigungsausschuss des Bankrats (vgl. Corporate Governance, Ziffer 3.5) die Grundsätze der Entschädigungen des Bankrats vor. An die Mitglieder des Bankrats werden grundsätzlich fixe Pauschalentschädigungen ausgerichtet. Lediglich die Abgeltung von Spezialaufgaben ausserhalb von ständigen Ausschüssen des Bankrats (Sonderentschädigung) werden zusätzlich abgegolten. Es gibt keine variablen Kompensationen, Options- oder andere Beteiligungsprogramme. Die Entschädigung des Bankrats ist 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. 2011 hat der Bankrat ein Reglement über die Entschädigung der Bankbehörden (Bankrat und Revisionsstelle) erlassen und dabei die im Rundschreiben der FINMA über die Vergütungssysteme (FINMA RS 2010/01) vorgegebenen Empfehlungen als Leitlinien herangezogen. Das aktuell gültige, vom Bankrat erlassene Entschädigungsreglement ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten. Es gibt keine Entschädigungsprogramme für ehemalige Bankratsmitglieder. 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 Entschädigungsausschuss 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 festen Vergütung durch die Generalversammlung. 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 nach dem Markt, der Kompetenz, den zu verantwortenden Risiken und der individuellen Leistung. Sie besteht aus einer festen und einer variablen Vergütung. Die feste Vergütung 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 externen 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. Diese Zielgrössen orientieren sich am Geschäftsverlauf (Key Performance Indicators, KPI), 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 massgebenden Geschäftsjahrs vereinbart. Die massgebenden Ziele der Geschäftsleitung legt der Bankrat auf Antrag des Entschädigungsausschusses zusammen mit dem Präsidenten der Geschäftsleitung fest. Die zu erreichenden persönlichen Ziele der Geschäftsleitungsmitglieder können grundsätzlich durch eine kurzfristige und/oder langfristige variable Vergütung abgegolten werden. Im Jahr 2022 betrug die variable Vergütung bei den Geschäftsleitungsmitgliedern zwischen 37 und 42 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 Entschädigungsausschuss 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 Entschädigungsausschuss 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 Entschädigungsausschuss 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.
- Antrittsentschädigungen an Mitglieder der Geschäftsleitung werden nur ausnahmsweise und in begründeten Fällen ausgerichtet. Der Bankrat entscheidet auf Antrag des Entschädigungsausschusses abschliessend über deren Höhe. Im Berichtsjahr wurden keine Antrittsentschädigungen entrichtet.
- Abgangsentschädigungen 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 die Abgeltung von Spezialaufgaben ausserhalb von ständigen Ausschüssen des Bankrats (Sonderentschädigung) werden zusätzlich abgegolten. Per 31. Dezember 2022 sind keine Darlehen und Kredite gegenüber Mitgliedern des Bankrats ausstehend. Zudem wurden keine ausstehenden Darlehen und 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.)	
		2022	2021	2022	2021
Urs Rügsegger	Präsident des Bankrats Mitglied und Präsident seit 02.05.2020 Präsident des Entschädigungs- ausschusses seit 02.05.2020	231	366	17	26
Jacques Bossart	Vizepräsident Mitglied seit 02.05.2015 und Vizepräsident seit 05.05.2019 Mitglied des Entschädigungs- ausschusses seit 05.05.2019	86	135	6	10
Sabina Ann Balmer	Mitglied seit 02.05.2015 Mitglied des Prüfungs- und Risiko- ausschusses vom 02.05.2015 bis 31.12.2019	43	68	3	5
Heinz Leibundgut	Mitglied seit 03.05.2014 Präsident des Prüfungs- und Risiko- ausschusses seit 03.05.2014	86	136	5	8
Annette Luther	Mitglied seit 05.05.2019	45	68	4	5
Silvan Schriber	Mitglied seit 05.05.2019 Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses seit 01.01.2020	64	101	5	8
Patrik Wettstein	Mitglied seit 01.05.2010 Mitglied des Prüfungs- und Risikoausschusses seit 02.05.2015	64	101	5	8
Bankrat Total²		619	975	45	70

¹ Brutto

² Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung (GV) den Gesamtbetrag der Vergütung des Bankrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen GV. Der Bankrat hatte vor zwei Jahren beschlossen, den Auszahlungsrhythmus anzupassen und die Vergütung halbjährlich ausbezahlen. Dies hat zur Folge, dass im Berichtsjahr 2021 sowohl die Vergütung für die Periode von der GV 2020 bis zur GV 2021 (13 Monate) als auch die Hälfte der Vergütung für die Periode von der GV 2021 bis zur GV 2022 (6 Monate) ausbezahlt wurden. Alle ausbezahlten Vergütungen sind von der GV genehmigt. Die Tatsache, dass die Gesamtvergütung im Jahr 2021 höher ausgefallen ist als im Berichtsjahr, ist somit lediglich auf eine Umstellung des Auszahlungsrhythmus zurückzuführen. Die Ansätze für die Vergütung des Bankrats sind unverändert. Das Total der jährlichen fixen Pauschalentschädigung an den Bankrat beträgt 616'000 Franken. Hinzu kann die Entschädigung für Spezialaufgaben kommen.

Bankrat	Darlehen/Kredite ¹		Beteiligungen ZugerKB Aktienbesitz ²	
	2022	2021	2022	2021
Urs Rüeeggsegger	keine	keine	75	75
Jacques Bossart	keine	keine	2	2
Sabina Ann Balmer	keine	keine	2	2
Heinz Leibundgut	keine	keine	5	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 Es bestehen keine Darlehen und Kredite zu nicht marktüblichen Konditionen an Personen, die den Mitgliedern des Bankrats nahestehen.

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

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 ehemalige, noch nicht pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung und an Personen, die Mitgliedern der Geschäftsleitung nahestehen, werden keine nicht marktüblichen Darlehen und Kredite gewährt.

in 1'000 Franken (gerundet)	2022		2021	
	Hanspeter Rhyner Präsident	GL (total) ¹ 5 Mitglieder	Hanspeter Rhyner Präsident, Eintritt per 01.02.2021	GL (total) ² 5 Mitglieder
Vergütungen				
Vergütung fest (netto)	381	1'299	356	1'604
Vergütung variabel bar und Aktien (netto)	331 ³	1'116 ³	330 ⁴	1'292 ⁴
Arbeitnehmeraufwendungen für Vorsorge	128	427	112	486
Total (brutto)	840	2'842	798	3'382
Arbeitgeberaufwendungen für Vorsorge	235	786	217	875
Abgangsentschädigung	keine	keine	keine	keine
Antrittsentschädigung ⁵	keine	keine	60	60
Entgelt für zusätzliche Arbeiten	keine	keine	keine	keine
Vergütungen an nahestehende Personen	keine	keine	keine	keine
Vergütungen aus Mandaten ⁶	12	24	0	12

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, Eintritt 01.06.2022

2 Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung, Eintritt in die Zuger Kantonalbank 01.02.2021 und in die Geschäftsleitung 01.03.2021; Daniela Hausheer, Mitglied der Geschäftsleitung; Petra Kalt, Mitglied der Geschäftsleitung; Andreas Janett, Mitglied der Geschäftsleitung; Adrian Andermatt, Mitglied der Geschäftsleitung, Austritt aus der Geschäftsleitung 30.06.2021; Pascal Niquille, Präsident der Geschäftsleitung, Austritt aus der Geschäftsleitung 28.02.2021

3 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.

4 Die Bewertung des in Aktien ausbezahlten Teils der variablen Entschädigung basiert auf dem Durchschnittsschlusskurs der ZugerKB Aktie der ersten fünf Handelstage im Dezember 2021 von 6'726.35 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): 438'400 Franken in ZugerKB Aktien.

5 Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung, erhielt zur teilweisen Kompensation von entgangenen Lohnkomponenten beim früheren Arbeitgeber eine Antrittsentschädigung von 59'515.85 Franken. Die Ausrichtung erfolgte in bar und in Aktien der ZugerKB.

6 Im Berichtsjahr wurden zusätzlich Entschädigungen von gesamthaft 24'000 Franken für Mandate von zwei Mitgliedern der Geschäftsleitung bei Drittorganisationen entrichtet. Mit einer Ausnahme hält die Zuger Kantonalbank an diesen Organisationen keine oder eine Beteiligung von weniger als 50 Prozent. Die Ausnahme betrifft die Tochtergesellschaft Immofonds Asset Management AG, deren Alleinaktionärin die Zuger Kantonalbank ist. 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)	2022		2021		Sicherheit
Darlehen/Kredite¹	Hanspeter Rhyner Präsident	GL (total)² 5 Mitglieder	Andreas Janett GL-Mitglied	GL (total)³ 4 Mitglieder	
Darlehen/Kredite	3'165	6'515	1'750	5'016	Grundpfand
Total	3'165	6'515	1'750	5'016	

	2022		2021		
Beteiligungen	Petra Kalt GL-Mitglied	GL (total)² 5 Mitglieder	Petra Kalt GL-Mitglied	GL (total)³ 4 Mitglieder	
ZugerKB Aktienbesitz ^{4,5,6}	222	526 ⁷	208	459 ⁸	

- 1 Das Geschäftsleitungsmitglied mit dem höchsten Kreditengagement ist namentlich auszuweisen. Es bestehen keine Darlehen und Kredite zu nicht marktüblichen Konditionen an ehemalige, noch nicht pensionierte Mitglieder der Geschäftsleitung oder an Personen, die Mitgliedern der Geschäftsleitung nahestehen.
- 2 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
- 3 Per Stichtag 31.12.2021: Hanspeter Rhyner, Präsident der Geschäftsleitung; Daniela Hausheer, Mitglied der Geschäftsleitung; Petra Kalt, Mitglied der Geschäftsleitung; Andreas Janett, Mitglied der Geschäftsleitung
- 4 Anzahl Namenaktien à nominal 500 Franken
- 5 Per 31.12.2021 sind darin auch die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 im Rahmen der variablen Entschädigung ausgerichteten Aktien enthalten.
- 6 Per 31.12.2022 sind darin auch die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 im Rahmen der variablen Entschädigung ausgerichteten Aktien enthalten.
- 7 Davon 118 im Besitz von Daniela Hausheer, 106 von Andreas Janett, 73 von Hanspeter Rhyner und 7 von Jan Damrau
- 8 Davon 103 im Besitz von Daniela Hausheer, 107 von Andreas Janett und 41 von Hanspeter Rhyner

5. Vorzugsbedingungen

Die Zuger Kantonalbank gewährt den Mitgliedern der Geschäftsleitung die gleichen Vorzugsbedingungen auf Bankprodukten wie allen Mitarbeitenden mit einem Voll- 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 0,40 % 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

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

6. Ehemalige Mitglieder des Bankrats

Es gibt keine Darlehen und Kredite zu Vorzugskonditionen an ehemalige Mitglieder des Bankrats.

7. 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 2,5 Mio. Weitere Leistungen erfolgten keine.

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 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) im Kapitel 3 und 4 auf den Seiten 123 bis 125 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 123 bis 125) dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV.

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

Sonstige Informationen

Der Bankrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Kapitel 3 und 4 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 zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegÜV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

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

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

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

PricewaterhouseCoopers AG



Philippe Bingert
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Marcel Meier
Revisionsexperte

Zug, 24. Februar 2023

