

Julius Bär

20

0

VERGÜTUNGS-
BERICHT

Julius Bär Gruppe AG

19

9

VERGÜTUNGSBERICHT 2019
JULIUS BÄR GRUPPE AG

VERGÜTUNGSBERICHT 2019 JULIUS BÄR GRUPPE AG

- 4** BRIEF AN UNSERE AKTIONÄRE
- 8** VERGÜTUNG 2019 IM ÜBERBLICK
- 10** VERGÜTUNGSREGELUNG
- 15** PERFORMANCE DER GRUPPE UND
FINANZIERUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG
- 19** VERGÜTUNG AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG
UND DAS OBERE MANAGEMENT
- 29** VERGÜTUNGSELEMENTE FÜR DIE
MITARBEITENDEN
- 32** VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES
- 34** VERGÜTUNG, DARLEHEN SOWIE
AKTIENBETEILIGUNGEN
DER GESCHÄFTSLEITUNG (GEPRÜFT)
- 39** VERGÜTUNG, DARLEHEN SOWIE
AKTIENBETEILIGUNGEN DES
VERWALTUNGSRATES (GEPRÜFT)
- 44** ABKÜRZUNGEN
- 45** KÜNDIGUNGSBESTIMMUNGEN DER PLÄNE
VON JULIUS BÄR
- 46** BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE
GENERALVERSAMMLUNG DER JULIUS BÄR
GRUPPE AG, ZÜRICH

Dieser Vergütungsbericht liegt auch in englischer Sprache vor. Massgebend ist die englische Version.

BRIEF AN UNSERE AKTIONÄRE

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Über die vergangenen fast 130 Jahre hat sich die Julius Bär Gruppe zum marktführenden Schweizer Vermögensverwalter entwickelt. Mit der Ernennung von Philipp Rickenbacher zum neuen Chief Executive Officer (CEO) haben wir 2019 ein neues Kapitel in unserer Geschichte begonnen.

In enger Zusammenarbeit mit dem CEO und seinem Führungsteam baut der Verwaltungsrat auf die Geschichte der Julius Bär Gruppe und der einzigartigen Stellung als reiner Vermögensverwalter auf, um die Strategie für die Zukunft zu optimieren. Wir planen, unsere Wachstumsgeschichte fortzusetzen, indem wir unsere Stärken festigen und gleichzeitig den Status quo hinterfragen. Ziel ist es, unser Leistungsversprechen zu schärfen, Investitionen in unsere Kernkompetenzen voranzutreiben und unseren Fokus von einer Strategie der Vermögensbildung zu einer Strategie des nachhaltigen Gewinnwachstums zu verlagern.

Im Zuge der Optimierung wird die Strategie der Gruppe unter Führung der neuen Geschäftsleitung und unter der neuen Organisationsstruktur (mit Wirkung ab 1. Januar 2020) auf bedachte, aber insbesondere nachhaltige Weise umgesetzt werden. Die neue Organisationsstruktur trägt erheblich dazu bei, den Kundenfokus und unsere operative Effizienz zu erhöhen, kulturelle Weiterentwicklung zu fördern und die Flexibilität in einem schnell wandelnden Marktumfeld jederzeit zu gewährleisten.

Vergütungskonzept

Die Vergütungsphilosophie der Gruppe zielt darauf ab, eine wettbewerbsfähige Vergütung zu bieten, die das Risikobewusstsein fördert, erzielte Leistungen belohnt und Anreize für die Schaffung von nachhaltigem Wert für die verschiedenen Stakeholder-Gruppen bietet.

Julius Bärs Vergütungskonzept sieht in erheblichem Mass aufgeschobene Vergütung, langfristige Bemessungsperioden und eine ausgewogene Mischung aus Bar- und Aktienanteilen vor. Im Jahr 2019 blieb dieses Konzept weitgehend unverändert, wurde jedoch durch die Einführung einer Höchstgrenze für den unmittelbaren Baranteil bei der variablen Vergütung (CHF 1.5 Millionen pro Jahr) erweitert und durch die Erhöhung der Anforderungen des Eigentumsüberganges (sogenannte „service-based vesting requirements“) gestärkt. Zusätzlich wurden die Gewichtungen in den Scorecards der Geschäftsleitung so angepasst, dass sich der Einfluss der finanziellen Performance der Bank auf die Vergütung deutlich erhöht (z.B. wurden die „Finanziellen Kernziele“ des CEO von 30% auf 50% erhöht), während eine angemessene Balance zwischen quantitativen und qualitativen Faktoren erhalten bleibt.

In den vergangenen Jahren hat die Gruppe eine Reihe von Massnahmen zur Stärkung der Governance- und Kontrollprozesse ergriffen und diese Veränderungen in den Prozess für die Vergütungsbeurteilung von Kunden-

beratern integriert. Alle Mitarbeitenden durchlaufen im Rahmen ihrer jährlichen Leistungsbeurteilung eine qualitative Bewertung. Zudem verfügt die Gruppe über einen Disziplinausschuss, der identifizierte Verstösse gegen Richtlinien beurteilt und wo erforderlich Sanktionen ausspricht. Insbesondere der Prozess der Leistungsbeurteilung für Kundenberater wurde im Jahr 2016 mit einer detaillierten Scorecard zu Client and Conduct Excellence (CCE) erweitert, mit der eine Reihe von Leistungskriterien etwa in den Bereichen Geldwäschereibekämpfung und Know Your Client (KYC) bewertet werden. Im Jahr 2019 wurden darüber hinaus weitere risikobasierte Anpassungen vorgenommen, um die Vergütung resultierend aus der Betreuung von risikobehafteten Kunden (z.B. von politisch exponierten Personen) zu reduzieren. Die diesem Programm zugrundeliegenden Kontrollmechanismen werden jedes Jahr parallel zur Weiterentwicklung der Governance- und Kontrollprozesse der Gruppe optimiert.

In Zusammenhang mit unserer neu ausgerichteten Strategie wird die Gesamtausgestaltung des Vergütungsrahmens für die Geschäftsleitung sowie für die Kundenberater (einschliesslich CCE) derzeit überprüft und entsprechend angepasst werden, dass die Übereinstimmung mit finanziellen Zielen, unternehmerischen Bestrebungen, dem neuen Verhaltenskodex der Gruppe und den dazugehörigen Risiko- und Compliance-Standards gewährleistet ist. Insbesondere wird die Überarbeitung des Vergütungskonzepts die Erwartungen des Hauptregulators von Julius Bär, FINMA, berücksichtigen. Bei allen weiteren Veränderungen an diesen Programmen und Richtlinien wird sichergestellt werden, dass lokale Vorschriften an unseren Standorten weiterhin eingehalten werden und dass die Übereinstimmung sowohl mit den Interessen der Aktionäre als auch mit der sich entwickelnden Strategie der Gruppe erhalten bleibt.

Ergebnis der Gruppe 2019 und variable Vergütung

Das Ergebnis der Gruppe im Jahr 2019 zeichnete sich aus durch einen stabilen Betriebsertrag, positive Effekte aufgrund des Kostensenkungsprogramms im Jahr 2019 und eine anhaltende Stärkung der Kapitalposition. Während verwaltete Vermögen und Netto-Neugeld erneut zunahmen, wurde das Ergebnis der Gruppe beeinträchtigt durch einen steigenden Betriebsaufwand (hauptsächlich aufgrund von Rückstellungen), abnehmende Bruttomargen und die zuvor bekannt gegebenen Faktoren aufgrund historischer Akquisitionen (z.B. Bundesanstalt für vereinigungsbedingte Sonderaufgaben und die nicht geldwirksame Goodwill-Abschreibung in Zusammenhang mit Kairos Investment Management S.p.A.).

Basierend auf dem erzielten Gesamtergebnis der Gruppe nahm auch der adjustierte Nettokonzerngewinn vor variabler Vergütung (Bonus) und Steuern (ANPbBT), welcher die Grundlage für den variablen Vergütungspool der Gruppe bildet, im Jahr 2019 ab, was zu einer Verringerung des absoluten Wertes des variablen Vergütungspools führte.

Unter angemessener Berücksichtigung der oben genannten Faktoren hat die Gruppe weiterhin eine starke finanzielle Grundlage und ein starkes strategisches Fundament für die langfristige Schaffung von Wert in der Zukunft.

HR-Initiativen

Ein besonderes Anliegen von Julius Bär ist es, ihren Mitarbeitenden ein inspirierendes Umfeld zu bieten, welches ihnen ermöglicht, beste Leistungen zu erbringen. Dazu möchte die Gruppe eine Atmosphäre schaffen, die Mitarbeitende fair behandelt, und eine Kultur festigen, in der Verhalten im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und Verantwortungsbewusstsein gefördert wird.

Diversität, Inklusion und faire Bezahlung sind wichtige Elemente der Entwicklungsstrategie der Gruppe. Julius Bär liegt viel daran, auf allen Ebenen der Organisation, wie bei der Rekrutierung, Bindung wie auch der Förderung von Mitarbeitenden, dem Thema „Diversität“ die notwendige Beachtung zu schenken. Um stetig Verbesserungen zu erreichen, nimmt Julius Bär eine detaillierte jährliche Benchmarking-Überprüfung seiner Vergütungspraktiken vor und hat neue Richtlinien (z.B. Einstellungsinitiative, Home-Office, längerer Mutterschaftsurlaub etc.) und Programme (z.B. Senior Women Mentoring, Julia@Baer etc.) entwickelt sowie vergütungsbezogene Anpassungen vorgenommen.

Ausblick 2020

Wie im Oktober 2019 bekanntgegeben, wurde die Struktur und Zusammensetzung der Geschäftsleitung der Gruppe mit Wirkung ab 1. Januar 2020 verändert und ein schlankeres und stärker kundenorientiertes Führungsteam geschaffen. Dies ging einher mit dem Bestreben, Governance-Prozesse zu vereinfachen, schnellere Entscheidungswege zu fördern und die Verantwortung und Zuständigkeiten im gesamten oberen Management noch effizienter aufeinander abzustimmen. Zukünftig wird die Geschäftsleitung der Gruppe und der Bank Julius Bär & Co. AG aus den gleichen Mitgliedern bestehen, wodurch erhöhte Transparenz bei deren Aufgaben, Leistungen und Vergütung geschaffen wird. Letztlich wird erwartet, dass diese Konsolidierung auch eine Reduktion der gesamten Vergütungsaufwendungen des obersten Führungsteams mit sich bringt.

Durch die Zusammenführung der beiden Geschäftsleitungen wurde die Anzahl von bisher 15 auf künftig 9 Mitglieder reduziert. Somit wird der Vergütungsbericht 2020 die Angaben für 9 Mitglieder umfassen, von denen 5 zuvor nur Mitglied in der Geschäftsleitung der Bank, nicht aber in der Geschäftsleitung der Gruppe waren.

Zur Deckung der Basissaläre für das Geschäftsjahr 2020 wird die Gruppe die Möglichkeit zur Beanspruchung des „Zusatzbetrages“ nutzen (gemäss Artikel 11.2 unserer Statuten, s. www.juliusbaer.com/cg). Gemäss dem üblichen Verfahren für „Say-on-Pay“ werden wir an der Generalversammlung 2020 zudem eine Abstimmung über die Basissaläre der neuen, erweiterten Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 durchführen.

Zusammen mit dem CEO prüft der Vergütungsausschuss die Auswirkungen der überarbeiteten strategischen Initiativen und der Reorganisation der Gruppe auf die zukünftige Gesamtausrichtung ihrer Vergütungsstrategie. Die Ziele und Vorgaben für die Geschäftsleitung werden 2020 auf die verstärkte Ausrichtung von Faktoren wie Risikomanagement, Compliance, Unternehmenskultur und Verhalten abgestimmt sowie auf ein nachhaltiges Gewinnwachstum als holistisches Erfolgsmass. Der Verwaltungsrat hat sich verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Prozesse für Zielsetzung, Messung und Leistungsbeurteilung konsistent gehandhabt werden und dass die sich ergebende Vergütung angemessen ist.

Ordentliche Generalversammlung

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, um Ihnen, sehr verehrte Aktionärinnen und Aktionäre, für das Vertrauen in unsere Arbeit und für Ihre uns in den vergangenen Jahren entgegengebrachte Unterstützung im Hinblick auf unser Vergütungskonzept herzlich zu danken. Wir werden Sie anlässlich der diesjährigen Generalversammlung erneut um Ihre Genehmigung zu den verschiedenen Elementen der Entschädigung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung ersuchen (die Details entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht). Des Weiteren werden wir auf Grund der Bedeutung, die wir dem Dialog mit unseren Aktionärinnen und Aktionären bei Vergütungsfragen beimessen, erneut eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht durchführen.

Julius Bär ist sehr gut positioniert, kapitalkräftig und sehr profitabel. Wir haben alles, was notwendig ist, um weiter in unsere Zukunft zu investieren und unseren Ansatz als reiner Vermögensverwalter erfolgreich weiterzuentwickeln, abgestimmt auf die sich verändernden Bedürfnisse unserer Kunden und zum Vorteil unserer Aktionärinnen und Aktionäre. Wir blicken den anstehenden strategischen Initiativen und den Veränderungen, die sie für die Julius Bär Gruppe bringen werden, positiv entgegen, denn wir sind zuversichtlich, dass sie von Vorteil für unsere Mitarbeitenden und Stakeholder sein werden.

Für den Verwaltungsrat

Dr. Romeo Lacher
Präsident

Richard M. Campbell-Breeden
Vorsitzender des Compensation Committee

VERGÜTUNG 2019 IM ÜBERBLICK

Im Folgenden werden die wichtigsten Elemente der Vergütungsprogramme von Julius Bär sowie die Leistungskennzahlen zusammengefasst, die beim Entscheidungsprozess für Vergütungen herangezogen werden.

Zusammenfassung Performance der Gruppe

Die Julius Bär Gruppe AG (Julius Bär oder die Gruppe) hat das Geschäftsjahr, das noch von rechtlichen und akquisitionsbezogenen Altlasten beeinflusst war, mit stabilem Betriebsertrag und anhaltendem Wachstum beim Netto-Neugeld abgeschlossen. Die Performance lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Adjustierter ¹ Konzerngewinn CHF 772 Millionen (-4.7%)	Netto-Neugeld CHF 11 Milliarden (2.8% Wachstumsrate)	Verwaltete Vermögen CHF 426 Milliarden (+11.5%)	Adjustierte Cost/Income Ratio 71.1% (nach 70.6% in 2018)
<ul style="list-style-type: none"> • Positiv beeinflusst von Zunahme der verwalteten Vermögen, verbesserter Geschäftsaufwandsmarge und niedrigerer Steuerquote • Ausgleich durch Rückgang von Bruttomarge und Auswirkungen von rechtlichen Altlasten 	<ul style="list-style-type: none"> • Netto-Neugeld-Wachstum von 4.1% unter Herausrechnung von Abflüssen bei Kairos • Beeinträchtigt durch Projekt zur Überprüfung der Kundendokumentation und Erhebung von Negativzinsen 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützt durch positive Marktpformance • Durchschnittliche verwaltete Vermögen gegenüber 2018 um 5% auf 414 Milliarden gestiegen² 	<ul style="list-style-type: none"> • Nah an Niveau von Ende Geschäftsjahr 2018 trotz niedrigerer Bruttomarge • Deutliche Verbesserung gegenüber H2 2018 (74.3%)

¹ Das unter www.juliusbaer.com/APM verfügbare Dokument «Alternative Performance Measures» enthält eine Überleitung von adjustierten Performance-Kennzahlen zu den nach IFRS berichteten Ergebnissen sowie Definitionen für adjustierte Performance-Kennzahlen und andere alternative Performance-Kennzahlen.

² Berechnet auf der Grundlage der monatlichen AuM-Niveaus.

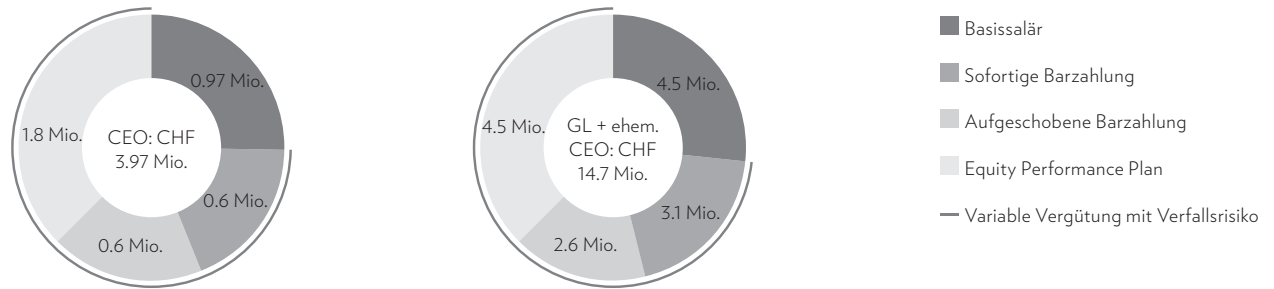
Solide Philosophie und Praktiken für Vergütungsregelung

Julius Bär arbeitet mit robusten Corporate-Governance-Praktiken, die sich durch die folgenden Punkte auszeichnen:

- ✓ **Leistungsabhängige Vergütung**
Adjustierte Nettokonzerngewinn vor Bonus und Steuern als Basis für verfügbaren variablen Vergütungspool schafft direkte Verbindung zwischen variabler Vergütung und Performance der Gruppe
- ✓ **Risiko-Governance**
Robuste Richtlinien für die Steuerung von operativen und Verhaltensrisiken über qualitativen Beurteilungsprozess
- ✓ **Marktvergleich Vergütung**
Jährliche Überprüfung und Beurteilung der Vergütung relativ zu Konkurrenten innerhalb der definierten Vergleichs quartile der Gruppe
- ✓ **Keine „goldenen“ Vereinbarungen**
Keine zusätzlichen Ansprüche bei Eintreten in die Gruppe / Verlassen der Gruppe oder Kontrollwechsel
- ✓ **Bezahlung mit Verfallsrisiko**
Signifikanter Anteil der Vergütung aufgeschoben über 3 bis 5 Jahre unter Vorbehalt von Sperrfristen und/oder Malus- und Rückforderungsbestimmungen
- ✓ **Auf Aktionärsinteressen abgestimmte Vergütung**
Aktienbasierte aufgeschobene Vergütung gekoppelt an Aktienkurs, relative Aktionärsrendite und cumulative Economic Profit der Gruppe
- ✓ **Starke Anforderungen zum Aktienbesitz**
Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung (GL) müssen nach einer dreijährigen Aufbauperiode eine Mindestzahl von Aktien besitzen

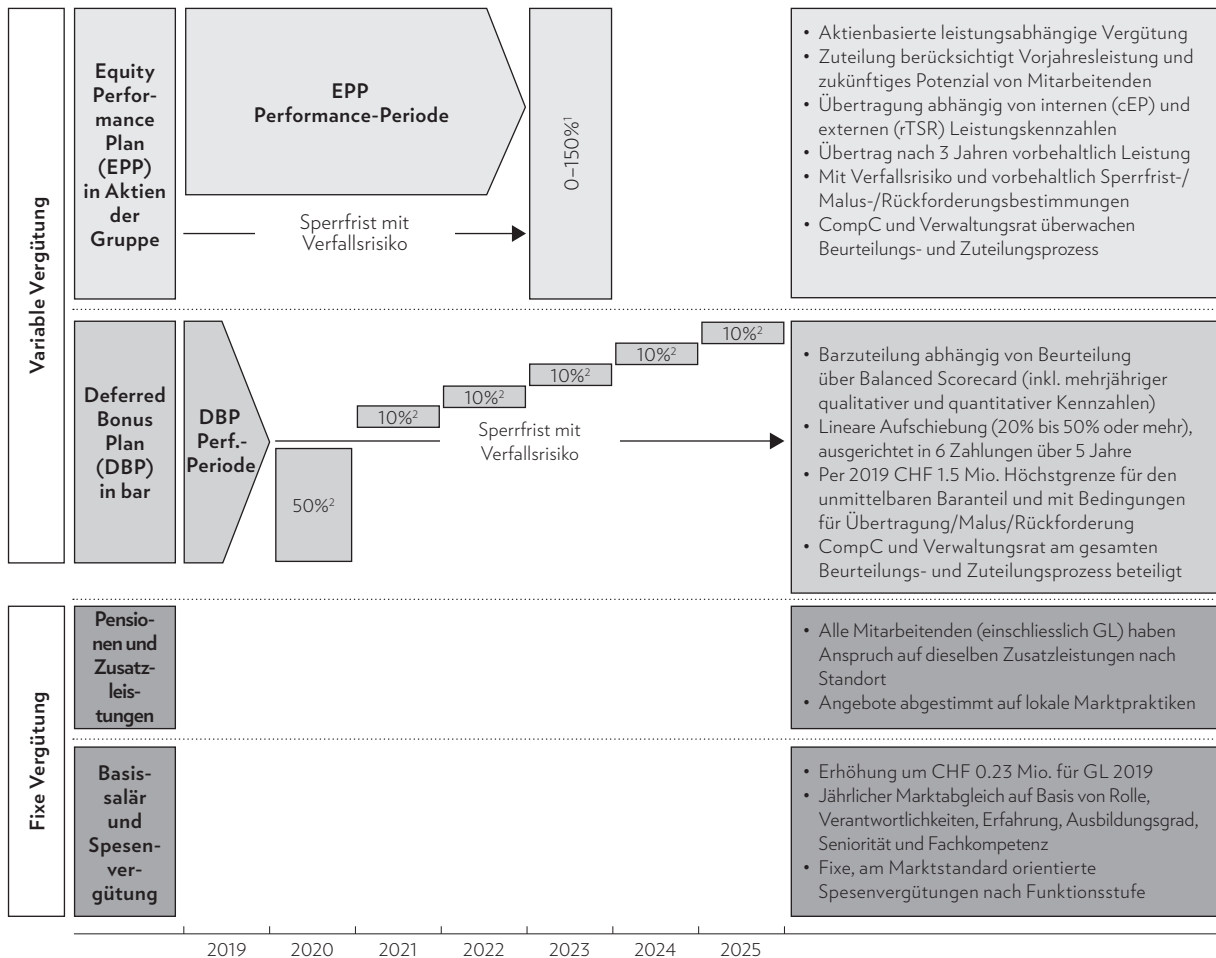
Leistungsabhängige Vergütung

Die Vergütung für die Geschäftsleitung (GL) ist an die Leistung gekoppelt und spiegelt das duale Ziel von Leistungsorientierung und Risikoangemessenheit wider. Die 2019 an die sieben (7) GL-Mitglieder bezahlte Vergütung nahm gegenüber derjenigen, die an die sechs (6) Mitglieder im Jahr 2018 bezahlt wurde, um 4% ab (unter Herausrechnung von Ersatzprämien 2018 stieg sie um 13%). Die erzielte Performance 2019 führte zu den folgenden Vergütungsentscheidungen (in Millionen [Mio.]):



Überblick zur Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung

Die von Julius Bär gezahlte Gesamtvergütung wurde darauf ausgelegt, wettbewerbsfähig und angemessen zu sein. Durch eine Koppelung an die vergangene und zukünftige Leistung der Julius Bär Gruppe ist sie auf die Interessen der Anspruchsgruppen abgestimmt und fördert umsichtiges Risikomanagement über einen Zeitraum von mehreren Jahren.



¹ Abhängig von der Bewertung der KPIs; Aktienzuteilung begrenzt auf maximal 150% der gewährten Performance Units; Aktienwert bei Ablauf der Sperrfrist abhängig von der Marktperformance.

² Die aufgeschobene Vergütung aus dem DBP liegt zwischen 20% und 50% (oder höher), je nach Höhe des zugeteilten Bonus (erläuterndes Beispiel geht von einer aufgeschobenen Vergütung von 50% aus dem DBP aus). Per 2019 ist der Höchstbetrag für den unmittelbaren zu bezahlenden Bonus auf CHF 1.5 Millionen begrenzt (darüber hinaus wird alles aufgeschoben), wodurch der maximale Prozentsatz für die Aufschiebung zunimmt.

VERGÜTUNGSREGELUNG

BEFUGNISSE UND VERANTWORTLICHKEITEN DES COMPENSATION COMMITTEE

Julius Bär betreibt ein mehrstufiges System zur Kontrolle und Überwachung der Vergütungsmechanismen. Dieses gewährleistet, dass sämtliche Prozesse zur Kontrolle der Vergütung klar definiert sind. Die Vergütungspolitik wird vom Verwaltungsrat festgelegt. Dieser trägt die volle Verantwortung für die Gestaltung und Überwachung sämtlicher Aspekte der Vergütung des Verwaltungsrates sowie der Geschäftsleitung, die in Übereinstimmung mit den in den Statuten dargelegten Vergütungsgrundsätzen ausgerichtet wird (s. www.juliusbaer.com/cg).

Das Compensation Committee unterstützt den Verwaltungsrat in seiner Gesamtverantwortung hinsichtlich der Festlegung der Vergütungsgrundsätze und der Vergütungsstrategie der Julius Bär Gruppe. Darüber hinaus überwacht das Compensation Committee die Vergütung des Verwaltungsrates (einschliesslich des Präsidenten), der Mitglieder der Geschäftsleitung (einschliesslich des CEO) sowie aller Mitarbeitenden von Julius Bär auf kollektiver Basis. Dies umfasst die Überprüfung der Vergütungsgrundsätze (diese betreffende Änderungen

werden dem Verwaltungsrat zur Genehmigung unterbreitet), der Vergütungsrichtlinien, welche die Julius Bär Gruppe als Ganzes betreffen, sowie derjenigen Vergütungsrichtlinien der Gruppe, die eine Koppelung an die Aktien der Julius Bär Gruppe AG vorsehen. Bei Bedarf zieht das Compensation Committee auch andere Ausschüsse der Julius Bär Gruppe in die Beratungen zur Ausarbeitung von Richtlinien mit ein (z.B. Audit Committee, Governance & Risk Committee).

Jährlich überprüft das Compensation Committee die Vergütungselemente und die Beteiligungsprogramme in Anlehnung an die Geschäftsstrategie der Julius Bär Gruppe, des Marktumfeldes, der möglichen Auswirkungen neuer regulatorischer Entwicklungen sowie von Rückmeldungen seitens der Anspruchsgruppen. Zudem überprüft das Compensation Committee auf jährlicher Basis die Einhaltung dieser Grundsätze und Richtlinien durch die Gruppe und stellt sicher, dass diese mit nationalen sowie internationalen Regelungen und Standards im Einklang stehen. Folgende Tabelle zeigt die Abläufe hinsichtlich vergütungsbezogener Empfehlungen und Entscheidungen für jede Empfängergruppe:

Vergütungsempfänger	Empfehlung durch	Überprüfung und Zustimmung durch	Genehmigung durch
Verwaltungsratspräsident	Präsident des Compensation Committee	Compensation Committee	Aktionäre
Mitglieder des Verwaltungsrates (mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten)	Compensation Committee	Verwaltungsrat	Aktionäre
CEO	Verwaltungsratspräsident und Vorsitzender des Compensation Committee	Compensation Committee/ Verwaltungsrat	Aktionäre
Geschäftsleitung (mit Ausnahme des CEO)	CEO	Compensation Committee/ Verwaltungsrat	Aktionäre
Unter regulatorischer Aufsicht stehende Mitarbeitende (z.B. Hauptrisikoträger)	Linienmanagement	CEO/Geschäftsleitung	Compensation Committee
Hochvergütete Mitarbeitende	Linienmanagement	CEO/Geschäftsleitung	Compensation Committee

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, bleiben der Präsident des Verwaltungsrates, der CEO sowie die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung jenen Agendapunkten an Sitzungen des Compensation Committee fern, an denen über ihre eigene Vergütung beraten und entschieden wird.

Das Compensation Committee setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammen, die durch die Ordentliche Generalversammlung (GV) gewählt werden. Das derzeitige Compensation Committee setzt sich aus vier Mitgliedern zusammen. Wenn anderweitige fachspezifische Entscheide getroffen werden müssen, kann das Compensation Committee den Rat weiterer Verwaltungsratsmitglieder einholen.

Mitglieder: Richard M. Campbell-Breeden (Präsident), Gilbert Achermann, Dr. Heinrich Baumann und Eunice Zehnder-Lai. Wie im Abschnitt *Verwaltungsrat* des Kapitels *I. Corporate Governance* im Geschäftsbericht dargelegt, handelt es sich bei diesen vier Personen um erfahrene Verwaltungsratsmitglieder, die über fundierte Branchenkenntnisse sowie Kenntnisse in Governance-Fragen verfügen.

Das Compensation Committee kommt so oft wie nötig zusammen, hält jedoch mindestens drei Sitzungen pro Jahr ab. Im Berichtsjahr hielt das Compensation Committee sechs Sitzungen ab, die im Durchschnitt 3.0 Stunden dauerten.

In den folgenden Tabellen sind die vom Compensation Committee der Julius Bär Gruppe AG im Jahr 2019 abgehaltenen Sitzungen, die Teilnahme an diesen Sitzungen und die darin behandelten Themen aufgeführt:

	Januar	April	Juni
Erstes Halbjahr 2019			
Richard M. Campbell-Breeden, Präsident ¹	x	x	x
Gilbert Achermann	x	x	x
Dr. Heinrich Baumann	x	x	x
Gareth Penny ²	x	-	-
Eunice Zehnder-Lai ³	G	x	x
Daniel J. Sauter ⁴	G	-	-
Dr. Romeo Lacher	G	G	G

¹ Früheres Mitglied, hat im April 2019 die Rolle als Präsident übernommen

² Ehemaliger Präsident, hat den Verwaltungsrat zur Ordentlichen Generalversammlung am 10. April 2019 verlassen.

³ Eintritt in das Committee im April 2019

⁴ Hat den Verwaltungsrat zur Ordentlichen Generalversammlung am 10. April 2019 verlassen

G = Teilnahme als Gast, ausser an den Teilen der Sitzung, bei denen ein Interessenkonflikt hätte entstehen können

	September	Oktober	Dezember
Zweites Halbjahr 2019			
Richard M. Campbell-Breeden, Präsident	x	x	x
Gilbert Achermann	x	x	x
Dr. Heinrich Baumann	x	x	x
Eunice Zehnder-Lai	x	x	x
Dr. Romeo Lacher	G	G	G

G = Teilnahme als Gast, ausser an den Teilen der Sitzung, bei denen ein Interessenkonflikt hätte entstehen können

Aktivitäten Compensation Committee 2019

Themen/Aktivitäten	Jan	Apr	Jun	Sep	Okt	Dez
Vergütungsstrategie, Governance und Offenlegung						
Ausgestaltung der Vergütung und Anreizpläne		x	x	x		x
Leistungsbezogene Vergütung / faire Bezahlung	x	x	x	x		x
Vergütungsrichtlinien			x		x	x
Vergütungsoffenlegung	x				x	x
HR-Strategie und Personalentwicklung	x	x	x	x	x	x
Governance Compensation Committee	x	x				
Risiko- und regulatorisches Umfeld						
Regulatorische Entwicklungen und Auswirkungen auf Vergütung			x		x	x
Governance Disziplinarereignisse und Verstöße gegen Richtlinien	x	x				x
Überprüfung der Vergütung im Jahresendprozess						
Finanzierung des variablen Vergütungspools	x	x	x	x	x	x
Governance und Beurteilung Vergütung GL und Verwaltungsrat	x	x	x		x	x
Vergütungsüberprüfung für bedeutende Risikoträger und Kontrollfunktionen	x					x
Externes Umfeld						
Rückmeldungen Stakeholder und Stimmrechtsberater		x			x	
Markttrends und Benchmarking	x		x		x	

VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

Die Vergütungsgrundsätze der Gruppe sind im Wesentlichen darauf ausgerichtet,

- Fachleute aus der Branche zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden, die zur Schaffung von Mehrwert für die Gruppe beitragen;
- das Risikobewusstsein und die Risikokontrolle zu fördern und gleichzeitig die vollständige Einhaltung der regulatorischen Anforderungen zu gewährleisten;
- Anreize für das Management zu schaffen, indem erbrachte Leistungen und die Schaffung zukünftigen Mehrwerts für die Aktionäre belohnt werden; und
- zu gewährleisten, dass die leistungsbezogene variable Vergütung der Geschäftsstrategie der Gruppe und der relevanten gegenwärtigen Marktpraxis entspricht.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung richtet sich nach den in unseren Statuten (Artikel 11.3, s. www.juliusbaer.com/cg) festgelegten Grundsätzen. In den Grundsätzen sind die Strukturen und Elemente der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung beschrieben, ebenso wie die Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Festlegung der Leistungsziele für die Geschäftsleitung und bei der Ausgestaltung von Kennzahlen, Messmethoden und Entscheidungsfindungsprozessen.

MARKTVERGLEICHE

Das Compensation Committee sowie der Verwaltungsrat erachten es als wichtig, dass die Vergütungspraktiken und die Höhe der Vergütungen (unter Berücksichtigung der Leistung) der Julius Bär Gruppe wettbewerbsfähig bleiben und mit der Konkurrenz vergleichbar sind. Deshalb überprüft die Gruppe auf jährlicher Basis ihre Vergleichsgruppe und ihre Positionierung innerhalb dieser relevanten Vergleichsunternehmen.

Nach dem Ausschluss der Aktien der Gruppe aus dem Swiss Market Index (SMI) und der Aufnahme in

den SMI Mid-cap (SMIM) im Jahr 2019 hat das Compensation Committee eine detailliertere Einschätzung der Vergleichsgruppe vorgenommen mit dem Ziel, Vergleiche zur Vergütung der Geschäftsleitungen einzuholen und Corporate-Governance-Praktiken und relative Leistung zu bewerten. Zu diesem Zweck wurde eine Gruppe von branchen- und schweizspezifischen Vergleichsunternehmen ausgewählt. Unter Berücksichtigung der Marktkapitalisierung der Gruppe und der Komplexität der Branche strebte die Gruppe eine Positionierung ungefähr auf dem Median der ausgewählten Vergleichsgruppe an. Zu der Vergleichsgruppe zählen die in der Tabelle unten genannten Unternehmen.

Übersicht der Referenzgruppe für den Vergütungsvergleich und Überprüfung der relativen Leistung

Individuelle Vergleichsgruppe
 (* kennzeichnet Gesellschaften, die vor allem mit Blick auf den Sektor Vermögensverwaltung betrachtet wurden)

Bank of Singapore*	DBS	JP Morgan*	UBS*
Barclays*	Deutsche Bank*	LODH	Vontobel
BNP Paribas*	EFG	Morgan Stanley*	
Citigroup*	Goldman Sachs*	Pictet	
Credit Suisse*	HSBC*	Standard Chartered*	

EXTERNE BERATER

Im Jahr 2019 nahm Julius Bär in Bezug auf den Finanzierungsprozess für variable Vergütungen sowie Ausgestaltung und Bewertung von aktienbasierten Zuteilungen die Beratung von HCM International Ltd. in Anspruch. Boston Consulting Group (BCG) wurde beauftragt, Beratung zur Gestaltung der Vergütungsstrategie basierend auf Trends im Finanzsektor bereitzustellen. Im Laufe des Jahres stellten Willis Towers Watson und McLagan (ein Geschäfts-

bereich von Aon) der Gruppe Vergütungsdaten und Analysen zur Verfügung, welche intern zu Vergleichszwecken verwendet wurden. KPMG AG war weiterhin mit der Bereitstellung von Beratung zu globalen Mobilitätspraktiken und Dienstleistungen im Bereich Einkommenssteuern für Auslandsentsandte betraut. Ernst & Young AG (EY) war mit der Durchführung einer Analyse zu verschiedenen Vergütungsaspekten und Lohngleichheit beauftragt. Mit Ausnahme von HCM hatten alle vorgenannten Berater weitere Mandate innerhalb der Gruppe inne.

SAY-ON-PAY

In Übereinstimmung mit der Schweizer Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) weist Julius Bär die den Mitgliedern des Verwaltungsrates sowie den Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte Vergütung auf Geschäftsjahresbasis aus. Ziel dieses Vergütungsberichtes ist es, ausreichende und relevante Informationen für Aktionäre zur Verfügung zu stellen, um diese bei der Analyse und Interpretation der Vergütungszahlen zu unterstützen, über die sie gemäss VegüV abstimmen.

Die Genehmigung der Vergütung durch die GV ist in den Statuten definiert (s. www.juliusbaer.com/cg). Diese Genehmigung an der GV 2020 bestimmt:

1. die maximale Höhe der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für seine nächste Amtszeit (GV 2020 bis GV 2021);

2. die maximale Höhe der fixen Gesamtvergütung an die Geschäftsleitung für das auf die GV folgende Geschäftsjahr (2021);
3. die Gesamthöhe der variablen in bar ausgerichteten Vergütungselemente, die der Geschäftsleitung für das der jeweiligen GV vorausgehende Geschäftsjahr (2019) ausgerichtet werden; und
4. die Gesamthöhe der variablen aktienbasierten Vergütungselemente, die der Geschäftsleitung im aktuellen Geschäftsjahr (2020 und zum Teil bezogen auf die Leistung im vorherigen Kalenderjahr 2019) gewährt werden.

Anlässlich der GV vom 16. April 2020 wird erneut eine Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht stattfinden. Dem Verwaltungsrat ist es wichtig, mit den Aktionären den Dialog über Vergütungsfragen fortzuführen. Detaillierte Angaben zur Vergütung werden den Aktionärinnen und Aktionären zusammen mit der Einladung zur GV zugestellt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Resultate der bindenden Abstimmungen über die Vergütung (Say-on-Pay) sowie der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht an der GV 2019 und der GV 2018.

Ergebnisse der Anträge zu Say-on-Pay

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	Ja-Anteil an GV 2019	Ja-Anteil an GV 2018
Maximale Höhe der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat	98.57%	98.74%
Maximale Höhe der gesamten fixen Vergütung der Geschäftsleitung	97.22%	97.78%
Höhe der gesamten variablen in bar ausgerichteten Vergütung der Geschäftsleitung	93.84%	97.79%
Höhe der gesamten variablen aktienbasierten Vergütung der Geschäftsleitung	91.65%	92.70%
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht	89.82%	87.23%

Sollte die Gesamtsumme der von den Aktionären für die Geschäftsleitung genehmigten fixen Vergütung nicht ausreichen, um die fixe Vergütung (einschliesslich jeglicher Ersatzzuteilungen) für ein (nach der GV) neu eingetretenes Mitglied der Geschäftsleitung abzudecken, kann die Gruppe einen Zusatzbetrag beanspruchen. Dieser Zusatzbetrag ist (nach Artikel 11.2 der Statuten, s. www.juliusbaer.com/cg) wie folgt definiert:

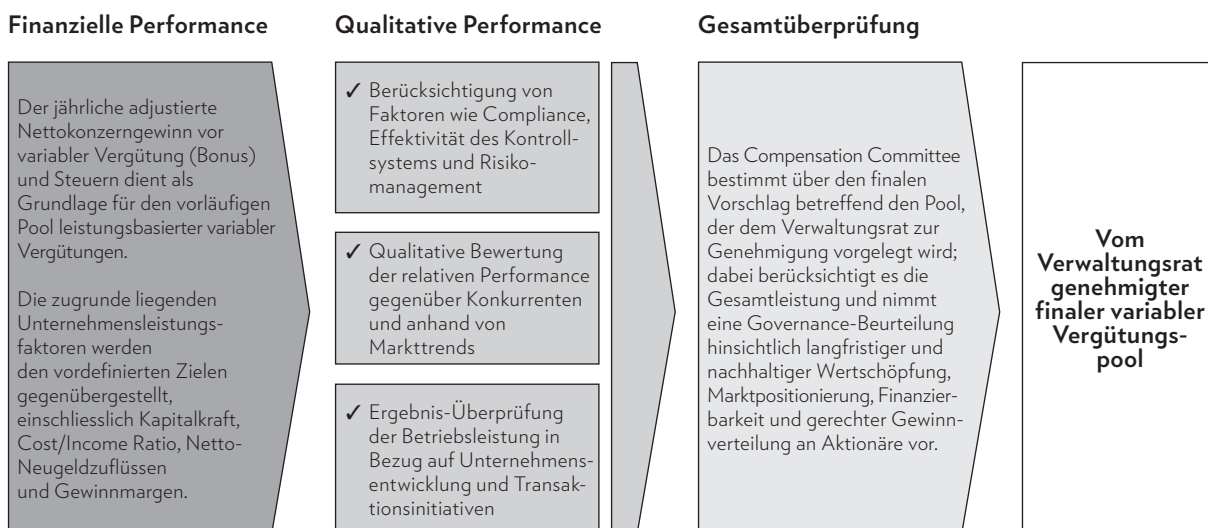
- für einen neuen CEO: maximal 40% der von den Aktionären zuletzt für die Geschäftsleitung genehmigten Gesamtvergütungen;
- für ein neues Mitglied der Geschäftsleitung: maximal 25% der von den Aktionären zuletzt für die Geschäftsleitung genehmigten Gesamtvergütungen.

Für das Geschäftsjahr 2019 wurde kein Zusatzbetrag für Mitglieder der Geschäftsleitung (einschliesslich des neuen CEO) beansprucht.

PERFORMANCE DER GRUPPE UND FINANZIERUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG

FINANZIERUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Finanzierungsprozess für variable Vergütungen



Beurteilung der finanziellen Performance

Als Grundlage für die Berechnung des variablen Vergütungspools der Gruppe dient der adjustierte Nettokonzerngewinn vor variabler Vergütung (Bonus) und Steuern (ANPbBT, vom Audit Committee entsprechend bestätigt). Der adjustierte Nettokonzerngewinn wird abgeleitet, indem vom geprüften IFRS-Abschluss Positionen wie die Integrations- und Restrukturierungskosten sowie auch die Abschreibungen auf immateriellen Vermögenswerten im Zusammenhang mit früheren Akquisitionen oder Desinvestitionen ausgeschlossen werden, wie im Dokument „Alternative Performance Measures“ erläutert.

Der ANPbBT – als zugrundeliegender, nachhaltiger von der Gesellschaft generierter Konzerngewinn – wird als geeignete Ausgangsbasis für die Berechnung des variablen Vergütungspools erachtet. Er stellt eine wichtige Kennzahl für die tatsächliche Leistung der Gruppe dar und dient dem Compensation Committee als klare Bemessungsgrösse und als verlässliche Basis für den Vergleich der Entwicklung der Gruppe gegenüber dem Vorjahr.

Zusätzlich berücksichtigt das Compensation Committee bei der Festlegung des Pools weitere Kennzahlen wie die Veränderung und/oder Entwicklung

der Kapitalquoten, des adjustierten Cost/Income Ratio, der Brutto-/adjustierten Vorsteuergewinnmarge, des Economic Profit sowie der Netto-Neugeldzuflüsse. Sämtliche quantitativen Kennzahlen werden am Mittelfristplan, den strategischen Zielen der Gruppe und ihren historischen Ergebnissen gemessen.

Qualitative Leistungsbeurteilung

Die qualitative Leistungsbeurteilung ist vielschichtig und erlaubt dem Compensation Committee, sich ein Bild von der Nachhaltigkeit der Finanzergebnisse sowie der Ergebnisqualität zu machen. Zum einen wird die Leistung der Gruppe daran gemessen, wie erfolgreich wesentliche Aspekte, welche die derzeitige sowie die zukünftige Leistung beeinflussen, mit Blick auf die Einhaltung von Regulierungsvorschriften, Effektivität des Kontrollrahmens und Risiko gehandhabt wurden. Zum anderen werden die Finanzergebnisse (konkret Netto-Neugeldzufluss, adjustierter Cost/Income Ratio, Gewinnmarge und Bruttomarge) jenen von Konkurrenten und der Marktentwicklung gegenübergestellt, die als Leitlinie für die Bestimmung der relativen Wertschöpfung dienen. Letztlich fliessen die Fortschritte und Ergebnisse entscheidender strategischer Initiativen im Bereich Unternehmensentwicklung und Transaktionen (Fusions- und Übernahmeaktivitäten) in die Beurteilung mit ein.

Gesamtüberprüfung

Das Compensation Committee überprüft die Höhe des vorgeschlagenen Pools der gesamten variablen Vergütung anhand der Gesamtpformance sowie aufgrund von Faktoren wie langfristiger und nachhaltiger Wertschöpfung, Finanzierbarkeit und Marktpositionierung im Rahmen einer Governance-Beurteilung. Anpassungen empfiehlt das Compensation Committee nur in Ausnahmefällen, und es nimmt in Folgejahren keine Anpassungen am Pool vor, um allfällig reduzierter oder entzogener variabler Vergütung Rechnung zu tragen, die aus Ex-ante- oder Ex-post-Performance-Anpassungen der Vorjahre resultieren. Dieser zusätzliche Governance-Prozess hilft dem Compensation Committee, ein Gleichgewicht zwischen der Entwicklung des Pools und der Unternehmensleistung der Gruppe beizubehalten.

Im Rahmen der Genehmigung des finalen variablen Vergütungspools ist der Verwaltungsrat bestrebt, eine gerechte, nachhaltige und angemessene Gewinnverteilung unter den Anspruchsgruppen sicherzustellen (hauptsächlich über Aktionärsdividenden, globale an die jeweils zuständigen Behörden zu bezahlende Steuern, die variable Vergütung der Mitarbeitenden sowie die Reinvestition in das Unternehmen).

Dieser genehmigte Pool variabler Vergütungen wird über alle Geschäftseinheiten hinweg auf der Basis von Faktoren wie Anzahl Mitarbeitende, finanzielles Ergebnis, bedeutende Leistungen und Beiträge zum ANPbBT zugeteilt. Dieser Prozess wird seit Jahren angewendet und ermöglicht somit aussagekräftige Vorjahresvergleiche sowie die kontinuierliche Anwendung eines stabilen Vergütungssystems.

PERFORMANCE DER JULIUS BÄR GRUPPE IM JAHR 2019¹

Der Betriebsertrag war stabil und das Kostensenkungsprogramm 2019 zeigte erste Erfolge zugunsten der Kostenbasis. Dennoch wurde das adjustierte Ergebnis durch erhöhte Rückstellungen in Zusammenhang mit rechtlichen und akquisitionsbezogenen Altlasten belastet. Operative Performance und Kapitalgenerierung der Gruppe blieben jedoch robust, sodass ihre Kapitalposition weiter gestärkt wurde.

Die verwalteten Vermögen (AuM) der Gruppe nahmen 2019 weiter zu (um 11.5%), unterstützt von der starken Marktpformance und einem NNM-Wachstum von 2.8% (4.1% unter Herausrechnung des Effektes von Vermögen in Zusammenhang mit Kairos nach einigen Austritten auf Managementebene.) Wie bereits erwähnt, blieb der Betriebsertrag unterstützt von steigenden Kommissions- und Dienstleistungserträgen stabil. Während das durchschnittliche monatliche AuM um 5% stieg, ging die Bruttomarge auf 82 Bp (von 86 Bp) zurück. Der adjustierte Betriebsaufwand stieg um 3%, was in einer Verbesserung der Geschäftsaufwandsmarge von 2 Bp resultierte.

¹ Das unter www.juliusbaer.com/APM verfügbare Dokument „Alternative Performance Measures“ enthält eine Überleitung von adjustierten Performance-Kennzahlen zu den nach IFRS berichteten Ergebnissen sowie Definitionen für adjustierte Performance-Kennzahlen und andere alternative Performance-Kennzahlen.

Insgesamt war der adjustierte Konzerngewinn (CHF 772 Millionen) 4.7% tiefer, da der positive Einfluss aus AuM-Wachstum, verbesserter Geschäftsaufwandsmarge und niedrigerer Steuerquote mehr als kompensiert wurde durch den Rückgang der Bruttomarge und die erhöhten Rückstellungen und Verluste im Zusammenhang mit rechtlichen Altlasten. Die Einsparungen durch das Kostensenkungsprogramm, welches Anfang 2019 implementiert wurde, begannen sich im Verlauf des Jahres zu materialisieren und trugen zur Verbesserung der Geschäftsaufwandsmarge sowie zur Begrenzung des Anstiegs des adjustierten Cost/Income Ratio bei, trotz Kosten von CHF 19 Millionen im Rahmen einmaliger Abfindungszahlungen im Zusammenhang mit dem Programm.

Insgesamt zeigte die Gruppe weiterhin eine Performance auf einem stabilen Niveau und hat mit einem dreijährigen Programm begonnen, von dem signifikante Umsatzverbesserungen und weitere Kostensenkungen erwartet werden. Zusätzlich verfügt die Gruppe über eine robuste Bilanz und Kapitalquoten, die deutlich über den regulatorischen Mindestanforderungen und ihren eigenen Untergrenzen liegen, was eine stabile Ausgangsposition für das Vorschreiten mit dem überarbeiteten strategischen Rahmenwerk der Gruppe bedeutet.

POOL VARIABLER VERGÜTUNGEN IM JAHR 2019

Der Julius Bär Gruppe ist es ein wichtiges Anliegen, dass der Pool der leistungsbezogenen variablen Vergütung, der für die Mitarbeitenden bereitgestellt wird, direkt an die Gesamtperformance der Gruppe geknüpft ist und gleichzeitig die individuelle Leistung sowie die der einzelnen Geschäftseinheiten berücksichtigt.

Der ANPbBT der Gruppe, der als Basis für die Finanzierung des variablen Vergütungspools dient, nahm im Jahr 2019 ebenso wie der absolute Wert des variablen Vergütungspools ab. Die Gruppe hat eine globale Kürzung am variablen Vergütungspool für das Bemessungsjahr vorgenommen; jedoch wurden die Auswirkungen dieser Kostenreduzierung teilweise aufgehoben durch Abfindungszahlungen in Zusammenhang mit Kündigungen im Rahmen des Kostensenkungsprogramms 2019 der Gruppe und Einstellungskosten.

Das Compensation Committee ist davon überzeugt, dass der Pool für 2019 die Erfolge der Gruppe bei verschiedenen strategischen Initiativen widerspiegelt und ihre Kultur der leistungsbezogenen Vergütung in angemessener und vernünftiger Weise unterstützt.

ÜBERSICHT ÜBER DIE VARIABLEN VERGÜTUNGSPLÄNE 2019

In der folgenden Tabelle sind die Hauptmerkmale der variablen Vergütungspläne, die über den Pool finanziert werden, einschliesslich der jeweiligen Anspruchsberechtigten, zusammengefasst:

Übersicht über die aufgeschobenen Vergütungspläne 2019

		Laufende Pläne ¹				Einmalige Zuteilungen ²	Mitarbeiteraktienplan
		Deferred Bonus Plan (DBP)	Equity Performance Plan (EPP)	Deferred Cash Plan (DCP)	Premium Share Plan (PSP)	Long-Term Incentive Plan (LTI)	Staff Participation Plan (SPP)
Anspruchsberechtigung		GL-Mitglieder und ausgewählte Mitglieder des oberen Managements mit Bonus über CHF 125 000	GL-Mitglieder und ausgewählte Mitglieder des oberen Managements, vom CEO nominiert	Mitarbeitende mit Bonus über CHF 125 000	Mitarbeitende mit Bonus über CHF 125 000	Neue Mitarbeitende, die wegen Arbeitgeberwechsels Vergütungseinbussen erlitten	Alle Mitarbeitenden, die nicht an anderen Aktienplänen der Gesellschaft beteiligt sind ³
Zweck		Ausrichtung auf nachhaltige Schaffung von Mehrwert	Anreiz für langfristige Leistungserbringung und Mitarbeiterbindung	Ausrichtung auf nachhaltige Schaffung von Mehrwert	Anreiz für langfristige Leistungserbringung und Mitarbeiterbindung	Anreiz und langfristige Ausrichtung	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen
Finanzierungsfaktoren		Leistung des Unternehmens, des Geschäftsbereiches und des individuellen Planteilnehmers		Leistung des Unternehmens, des Geschäftsbereiches und des individuellen Planteilnehmers		Finanzierbarkeit auf Unternehmens- und Geschäftsbereichsebene	Vorwiegend eigenfinanziert ⁴
Dauer		5 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre	3 Jahre
Auszahlungsfaktoren	Aktienkurs		•		•	•	•
	Performancevoraussetzungen für definitive Übertragung		•				
	Verfallsklauseln und Rückforderung	•	•	•	•	•	• (zusätzliche Aktien)
Begleichung		Barmittel	Aktien	Barmittel	Aktien	Aktien	Aktien

¹ Mitarbeitende, die am DBP und EPP teilnehmen, sind in der Regel nicht zur Teilnahme am DCP und PSP berechtigt und umgekehrt.

² Der LTI wird in Ausnahmefällen für Halteprämien oder anstelle von PSP gewährt, falls Restriktionen in Bezug auf variable Vergütung bestehen.

³ Mitarbeitende an einigen Standorten sind aus rechtlichen oder regulatorischen Gründen von der Teilnahme ausgeschlossen.

⁴ Mitarbeitende erhalten am Ende der dreijährigen Sperrfrist für jeweils drei gekaufte Aktien kostenlos eine zusätzliche Aktie.

VERGÜTUNG AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG UND DAS OBERE MANAGEMENT

Dieses Kapitel enthält Einzelheiten zur Vergütungsregelung für die Geschäftsleitungsmitglieder sowie ausgewählte Mitglieder des oberen Managements.

Zusammenfassung der Vergütungselemente 2019

Element	Vergütungsstruktur	Beschreibung	Governance												
Basissalär und Spesenvergütung	100% in bar (monatlich)	Das Basissalär wird individuell festgelegt unter Berücksichtigung des Marktwertes der Funktion, der sich nach der Rolle (abgeglichen mit einem Marktvergleich), Verantwortlichkeiten, Erfahrung, Ausbildungsgrad, Dienstalter und Fachkompetenz richtet. Gleich wie Mitarbeitende der Gruppe erhalten auch Mitglieder des oberen Managements Spesenvergütungen auf der Grundlage von Rang, Funktionsstufe und Standort ihrer Beschäftigung.	Bietet ein der Funktion angemessenes Einkommensniveau zu marktüblichen Sätzen und erlaubt gleichzeitig die Ausgestaltung einer vollkommen flexiblen variablen Vergütung.												
Deferred Bonus Plan (DBP)	100% in bar, ausbezahlt in 6 Tranchen über 5 Jahre (teilweise aufgeschoben)	Jährliche variable Vergütung, bestimmt nach der Leistung auf Gruppen- und individueller Ebene (für GL über Scorecard). Wurde entwickelt zur Koppelung der Vergütung an die Strategie und um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden Handlungen konsistent auf eine nachhaltige, langfristige Schaffung von Aktionärswert ausrichten, die Unternehmenswerte leben und sämtliche Geschäftstätigkeiten im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen ausführen. DBP-Zuteilungen werden zwischen der Mindest- und der Höchstgrenze (CHF 125 000 bzw. CHF 1 Million) mit Anteilen zwischen 20% und 50% (lineare Zunahme) aufgeschoben; anschliessend gilt der Aufschiebungsprozentsatz von 50%. Per 2019 kann die maximale Aufschiebung bei über 50% liegen, wenn der gesamte nicht aufgeschobene Anteil der variablen Vergütung die jährliche Höchstgrenze für den Baranteil an der variablen Vergütung (CHF 1.5 Millionen) erreicht. Alle über der Höchstgrenze für den Baranteil an der variablen Vergütung liegenden Beträge werden aufgeschoben. Beträge unter der DBP-Mindestgrenze unterliegen keiner Aufschiebung. Der nicht aufgeschobene Anteil des DBP wird nach Genehmigung durch die Aktionäre an die Geschäftsleitungsmitglieder ausgerichtet. Per 2019 gelten für den aufgeschobenen Betrag Anforderungen des Eigentumsübertrags in Bezug auf Dienstbedingungen und die Übertragung erfolgt in fünf gleichen jährlichen Raten.	Koppelt die Vergütung auf risikoangeglichene Weise an die Leistung der Gruppe. Der Aufschub fördert eine langfristige Orientierung und erlaubt Rückforderungen im Fall von rechtlichen Verstössen, finanziellen Schäden sowie anderer Ereignisse, bei welchen das Verhalten substantziell zu einem finanziellen Verlust oder Reputationsschaden beigetragen hat. Der unmittelbare Baranteil ist begrenzt und wird der GL erst nach Zustimmung der Aktionäre ausbezahlt.												
Equity Performance Plan (EPP)	100% in Aktien, übertragen am dritten Jahrestag des Zuteilungsdatums (vollständig aufgeschoben)	Jährliche, fortlaufende Aktienzuteilung empfohlen nach Abschluss des relevanten Geschäftsjahrs auf der Grundlage von Faktoren wie: Scorecard-Beurteilung, aktuelle und erwartete zukünftige Beiträge, Gesamtvergütungsmix, Grad der Verantwortung und Seniorität. Anreiz trägt zur Mitarbeiterbindung bei und koppelt die Vergütung an den Aktienkurs von Julius Bär und die zukünftige Performance der Gruppe über zwei KPIs (intern cEP ¹ und extern rTSR ²). Die Anzahl der im Rahmen des EPP übertragenen Aktien liegt zwischen 0% und 150% der in einem Jahr gewährten Anzahl Performance Units (jeder KPI auf max. Multiplikationsfaktor von 200% begrenzt). Diese cEP-Ziele werden auf der Basis des strategischen Dreijahresbudgets/-plans festgelegt, der vom Verwaltungsrat jährlich genehmigt wird. Die KPI-Ziele werden vom Compensation Committee jährlich für die anstehende Zuteilung definiert. Performance-Zielbandbreiten für Multiplikatoren bleiben 2019 unverändert: <table border="1" data-bbox="555 1675 1120 1803"> <thead> <tr> <th></th> <th>Minimum (0% KPI-Multiplikator)</th> <th>Ziel (100% KPI-Multiplikator)</th> <th>Maximum (200% KPI-Multiplikator)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>cEP</td> <td>-50%</td> <td>100%</td> <td>+50%</td> </tr> <tr> <td>rTSR</td> <td>-22%</td> <td>+3%</td> <td>+28%</td> </tr> </tbody> </table> Die Performance von jedem KPI wird auf linearer Basis zwischen Minimum, Ziel und Maximum gemessen.		Minimum (0% KPI-Multiplikator)	Ziel (100% KPI-Multiplikator)	Maximum (200% KPI-Multiplikator)	cEP	-50%	100%	+50%	rTSR	-22%	+3%	+28%	Richtet die Vergütung an den Interessen der Aktionäre aus und koppelt sie über interne und externe Kennzahlen, die mit dem Markt abgeglichen und risikoadjustiert sind, enger an Beiträge zur zukünftigen Leistung der Gruppe. Fördert Mitarbeiterbindung und, über die Obergrenze beim Multiplikator, stabiles Wachstum, ohne Anreize für übertriebene Risikobereitschaft zu setzen. EPP unterliegt Verfalls-/Rückforderungsklauseln. Der finale cEP basiert auf vom Audit Committee genehmigten Zahlen. Die Berechnung und all ihre Komponenten werden von Audit geprüft. Das CompC überprüft und genehmigt den finalen Multiplikator. Zuteilung an Geschäftsleitung nach Zustimmung der Aktionäre.
	Minimum (0% KPI-Multiplikator)	Ziel (100% KPI-Multiplikator)	Maximum (200% KPI-Multiplikator)												
cEP	-50%	100%	+50%												
rTSR	-22%	+3%	+28%												
Pensionen/ Zusatzleistungen		Das obere Management (inkl. GL) hat Anspruch auf dieselben Pensions- und Zusatzleistungen wie andere Mitarbeitende am Beschäftigungsstandort.													
Weitere Vergütungselemente		Das obere Management (inkl. GL) hat keinen Anspruch auf spezielle Vergütungselemente, die anderen Mitarbeitenden am jeweiligen Beschäftigungsstandort nicht angeboten werden.													

¹ cEP = ANPbB – Taxes – CoC; wobei ANPbB = Adjustierte Nettokonzerngewinn vor variabler Vergütung (wie zuvor definiert) angepasst für nicht leistungsorientierte vom CompC genehmigte ausserordentliche Ereignisse. Der Fair Value wird extern berechnet mit Hilfe eines probabilistischen Modells der potenziellen Abweichung von der strategischen Mittelfristplanung der Gruppe.

² Der TSR der Julius Bär Gruppe wird verglichen mit der Performance des STOXX Europe 600 Banks Index (Index).

ZUSAMMENSETZUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung, einschliesslich des CEO, besteht aus einem in bar ausbezahlten Basissalär, einer variablen, in bar ausgerichteten Vergütungskomponente (DBP) sowie einer variablen Komponente (EPP) in Form von Aktien, wobei die letzten beiden Elemente an die jeweilige Leistung gekoppelt sind. Mit Ausnahme der Vergütungsanpassungen für den CEO im September bei seiner Rollenübernahme (wie im Abschnitt *Vergütungsentscheidungen CEO* dieses Vergütungsberichts beschrieben) gab es keine bedeutenden Anpassungen am Vergütungsmix oder an den Vergütungen für Mitglieder der Geschäftsleitung, die im Berichtsjahr diese Tätigkeit noch ausübten. Die gesamte variable Vergütung wurde basierend auf der Gruppenperformance sowie der Zielerreichung der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder gegenüber Regions- und Divisionszielen festgelegt.

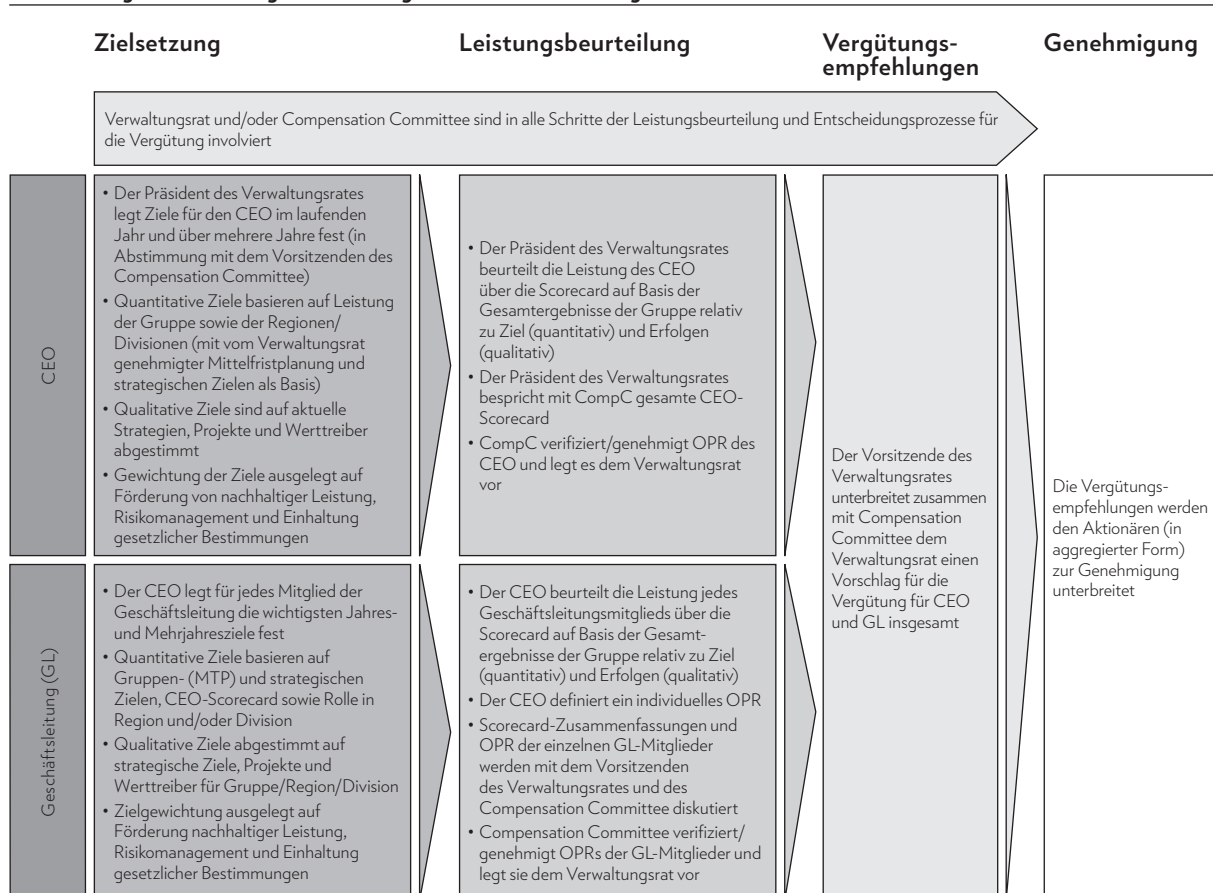
VARIABLE VERGÜTUNG

Prozess der Leistungsbeurteilung

Julius Bär belohnt Geschäftsleitungsmitglieder, die zur Wertsteigerung beitragen, indem sie das Kapital der Anleger effizient investieren und gleichzeitig die Risiken managen, die regulatorischen Vorschriften erfüllen und sich an die Standards der Unternehmenskultur von Julius Bär halten.

Auch wenn das variable Vergütungssystem von Julius Bär einen Ermessensspielraum beinhaltet, basieren die letztlich ausgerichteten Beträge auf einer sorgfältigen Beurteilung der Leistungen in Bezug auf eine Reihe spezifischer quantitativer und qualitativer Ziele. Diese Ziele werden individuell gewichtet, um mit Hilfe der Balanced Scorecard (Scorecard) dazu beizutragen, dass die Managementaktivitäten mit den Interessen der Aktionäre in Einklang stehen; das Ergebnis ist ein Overall Performance Rating (OPR). Die folgende Abbildung zeigt einen Überblick über diesen Prozess:

Zielsetzung und Leistungsbeurteilung der Geschäftsleitung



VERGÜTUNGSBERICHT 2019 JULIUS BÄR GRUPPE AG
VERGÜTUNG AN DIE GESCHÄFTSLEITUNG UND DAS OBERE MANAGEMENT

Die folgende Scorecard enthält zusammengefasst die wichtigsten Ziele, die dem CEO der Gruppe 2019 gesetzt wurden, sowie die einzelnen Beurteilungen, die zu seinem OPR führten:

OPR CEO 2019¹

Gesamtbewertung: A

Hauptziele CEO (50%)		Rating: C B A A+ A++
Ziele	Beurteilung	
<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung des Gesamtbudgets 2019 hinsichtlich der Rentabilität, einschliesslich betrieblicher Erträge und Aufwendungen sowie Aufrechterhalten der BIZ CET1 Kapitalquoten 	<p>Leistungskennzahlen werden basierend auf einem gewichteten Durchschnitt gemessen, wobei jede Kennzahl gegenüber dem Leistungsziel der Gruppe beurteilt wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> • NNM-Wachstum: 2.8% (4.1% unter Herausrechnung von Kairos) • Betriebsertrag um 0.4% gesteigert • Abnahme von adjustiertem Konzerngewinn, IFRS-Konzerngewinn und den Aktionären zurechenbarem IFRS-Konzerngewinn • Adjustierter Cost/Income Ratio auf 71.1% gestiegen (Vorjahr 70.6%) • Bruttomarge um 4 Basispunkte auf 82 Basispunkte gesunken (2018: 86 Basispunkte) • AuM um 11.5% gestiegen <p>Die BIZ CET1 Kapitalquote (14%) und die BIZ Gesamtkapitalquote (22.1%) liegen weiterhin deutlich über den regulatorischen Mindestanforderungen und den durch die Gruppe gesetzten Untergrenzen.</p>	
Projektziele CEO (20%)		Rating: C B A A+ A++
Ziele	Beurteilung	
<ul style="list-style-type: none"> • Amtsantritt als CEO • Gruppenstrategie • Reorganisation der Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhebliche Anstrengungen unternommen in den ersten Monaten nach dem Wechsel in die CEO-Rolle für den Aufbau von Beziehungen und das Gewinnen von Unterstützung bei internen und externen Stakeholdern wie vor allem Verwaltungsrat, oberem Management, Anlegern und Kunden. • Sofortiges Identifizieren von neuen Gelegenheiten und strategischen Initiativen für den Verwaltungsrat; • Aktiver Einbezug des Führungsteams bei strategischer Optimierung, Entwicklung des Kostenprogramms und Produktivitätsprogramm; und • Ergreifen von bedeutenden Massnahmen in kurzer Zeit für die Einführung eines gut geplanten und koordinierten strategischen Rahmenwerks mit dem Ziel, die Wachstumsinitiativen der Gruppe auf risikoangemessene Weise voranzutreiben und die anhaltende Entwicklung ihrer Kultur zu fördern. • Rasche Ausgestaltung und Umsetzung der Umstrukturierung der Gruppe in Abstimmung mit der GL; und • Strukturelle Entscheidungen abgestimmt auf den Eckpfeiler der neuen Strategie und die Chance, eine agilere Organisation zu schaffen und das Risikomanagement zu stärken. 	
Allgemeine und qualitative Ziele CEO (20%)		Rating: C B A A+ A++
Ziele	Beurteilung	
<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für und Einhaltung regulatorischer Anforderungen • Risikoziele • Corporate Social Responsibility (CSR) • Nachfolge-/Bindungsmanagement • Kommunikation • Wertversprechen der Gruppe 	<p>Zu den wichtigsten Leistungen des CEO zählten folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktiver Kontakt mit den wichtigsten Schweizer Aufsichtsbehörden; • Etablierung von «Risikobewusstsein» als wichtige strategische Initiative und Einführung eines neuen Konzepts für Front Risk Management (mit Wirkung ab 2020); • Finalisierung des Konzepts zur Neugestaltung der RM-Vergütung; und • Etablierung von CSR als entscheidendes Element der Positionierung von Julius Bär, hervorgehoben durch die Unterzeichnung der Grundsätze für verantwortungsbewusstes Banking der Vereinten Nationen (UN) als Gründungsunterzeichner. 	
Persönliche Ziele CEO (10%)		Rating: C B A A+ A++
Ziele	Beurteilung	
<ul style="list-style-type: none"> • Ziele Entwicklungsplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstbewusste Übernahme der neuen Rolle, angemessenes Setzen von Prioritäten zur Positionierung von Julius Bär für die Zukunft, intern wie extern. • Hat rasch eine übergreifende Zusammenarbeit mit dem oberen Management hergestellt, mit dem Ziel, Interessen abzustimmen und die Grundlage für die Umsetzung der strategischen Initiativen der Gruppe zu schaffen. 	

¹ Wobei die Zielerreichung definiert ist als: A++ >133%; A+ = 111–133%; A = 91–110%; B = 67–90% und C <67%

Vergütungsentscheidungen CEO

Zum Zeitpunkt des Wechsels vom Head Intermediaries & Global Custody auf die CEO-Position am 1. September 2019 wurde sein Basissalär auf CHF 1.5 Millionen erhöht, um die veränderte Rolle und Verantwortung zu berücksichtigen.

Das in der Scorecard oben ausgewiesene OPR des CEO spiegelt seine Leistung und die der Gruppe mit einer Zielerreichung zwischen 91 und 110% wider. Auf Grundlage dieses OPR hat das Compensation Committee (am 27. Januar 2020) über die variablen Vergütungselemente entschieden, die dem CEO gewährt werden.

Der Gesamtwert der für den CEO beschlossenen variablen Vergütung beträgt CHF 3.05 Millionen (27% weniger als beim früheren CEO für 2018). Dieser Rückgang ist eine direkte Folge der Tatsache, dass Herr Rickenbacher die CEO-Position nicht das gesamte Bemessungsjahr 2019 über innehatte, sodass die gewährte variable Vergütung zum Teil seiner früheren Rolle und zum Teil der CEO-Rolle zuzuordnen ist.

Die beschlossene variable Vergütung wurde in Form von CHF 1.25 Millionen im DBP (von dem 50% aufgeschoben sind) und CHF 1.80 Millionen im EPP (von dem 100% aufgeschoben sind) gewährt. Der DBP spiegelt die Performance des CEO in seiner Zeit als Head of Intermediaries & Global Custody und die bedeutenden Massnahmen wider, die er 2019 in seiner Rolle als CEO ergriffen hat (wie in der Scorecard festgehalten). Der EPP für das Bemessungsjahr 2019 berücksichtigt die Leistung des CEO für 2019, aktuelle und erwartete zukünftige Leistungen, den angestrebten Vergütungsmix sowie Rolle, Verantwortlichkeiten und Seniorität.

Der festgelegte Wert ist mit dem von der Gruppe angestrebten Vergütungsmix vereinbar und wird vor dem Hintergrund der Leistung der gesamten Gruppe und speziell des CEO für angemessen gehalten.

Die folgende Zusammenfassung zeigt die wichtigsten Performance-Leistungen für den früheren CEO der Gruppe im Jahr 2019 und das durchschnittliche OPR:

OPR früherer CEO 2019¹ (Durchschnitt)

Gesamtbewertung: A

Hauptziele früherer CEO (50%)		Rating:	C	B	A	A+	A++
Ziele	Beurteilung						
<ul style="list-style-type: none"> • Budgeterreichung bezüglich Finanzziele der Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> • Für die gruppenweite Leistungsbeurteilung, die für alle Mitglieder der Geschäftsleitung gilt, wird auf die CEO-Scorecard Bezug genommen. 						
Projektziele früherer CEO (20%)		Rating:	C	B	A	A+	A++
Ziele	Beurteilung						
<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenstrategie und Wachstumsinitiativen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenfokus geschärft durch erfolgreiche Einführung von neuem Modell zur Zielkundenabdeckung im ersten Halbjahr 2019; • Strategien für Markteintritt überprüft und überarbeitet und weitere unterstützende Massnahmen für zukünftiges Wachstum bewertet; und • Entwicklung des organischen Wachstums stabil gehalten. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Produkt- und Dienstleistungsangebote 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Dienstleistungsangeboten und Mandaten aktiv unterstützt; und • Einführung des Programmes für Advisory-Lösungen (DiAS) der Gruppe in der Schweiz plangemäss abgeschlossen. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Risiko und Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> • Abschluss des umfassenden, mehrjährigen Projekts der Gruppe zur Kundendokumentation, das Julius Bär in die Lage versetzt, kundenbezogene Risiken noch effektiver und gemäss Branchenstandards zu kontrollieren; • Unterstützung für die Ausgestaltung der Roadmap der Gruppe für Compliance und Risiko und Aktualisierung des Verhaltenskodex, der 2020 eingeführt werden soll; und • Proaktive Einflussnahme auf die Organisation zur Stärkung risikoangemessener Verhaltensweisen. 						
<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Migration der Host-Plattformen der Gruppe an ausgewählten Standorten in der Europäischen Union; • Anhaltende Fokussierung auf die Entwicklung von interner und externer Infrastruktur zur Verbesserung des Kundenerlebnisses; und • Digitale Verbesserungen, die dabei helfen, Kunden datengetriebene und zielgenauere Dienstleistungen und Beratung zur Verfügung zu stellen. 						
Allgemeine und qualitative Ziele früherer CEO (20%)		Rating:	C	B	A	A+	A++
Ziele	Beurteilung						
<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für und Einhaltung von regulatorischen Anforderungen • Corporate Social Responsibility (CSR) • Kommunikation • Risiko- und qualitative Ziele • Nachfolge/Bindungsmanagement • Wertversprechen der Gruppe 	<p>Zu den wichtigsten Leistungen des früheren CEO zählen folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung konstruktiver Beziehungen zu den wichtigsten Aufsichtsbehörden für die Gruppe; • Aktive Unterstützung des Prozesses zur Neugestaltung des Vergütungsrahmens für Kundenberater; • Fokussierung auf proaktive Durchsetzung des Richtlinien-Regelwerks der Gruppe durch erhöhte Überwachung und konsistente Umsetzung; und • Förderung der CSR-Initiativen (einschliesslich Unterstützung für die allfällige Unterzeichnung der UN-Grundsätze für verantwortungsbewusstes Banking). 						
Persönliche Ziele früherer CEO (10%)		Rating:	C	B	A	A+	A++
Ziele	Beurteilung						
<ul style="list-style-type: none"> • Erreichen der Entwicklungsziele 	<ul style="list-style-type: none"> • Positive und konstruktive Unterstützung des Nachfolgeplanungsprozesses; • Aktive Beteiligung am Wechsel zum neuen CEO einschliesslich Sicherstellen einer reibungslosen und gut geplanten Übergabe; und • bleibt ein aktiver und angesehener Markenbotschafter für Julius Bär in der gesamten Branche. 						

¹ Wobei die Zielerreichung definiert ist als: A++ >133%; A+ = 111-133%; A = 91-110%; B = 67-90% und C <67%

Vergütungsentscheidungen früherer CEO

Der frühere CEO erhielt während des Bemessungsjahres 2019 ein Basissalär von CHF 1.5 Millionen.

Sein in der Scorecard oben ausgewiesenes OPR spiegelt mit einer Zielerreichung zwischen 91 und 110% die Leistung der Gruppe und des früheren CEO wider. Auf Grundlage dieses OPR hat das Compensation Committee (am 27. Januar 2020) über die variablen Vergütungszuteilungen entschieden, die dem früheren CEO gewährt werden.

Der Gesamtwert der für den früheren CEO beschlossenen variablen Gesamtvergütung beträgt CHF 1.8 Millionen in Form von DBP (von dem 50% aufgeschoben sind). Das Compensation Committee hat beschlossen, Herrn Hodler aufgrund seiner anstehenden Pensionierung keine variable aktienbasierte Vergütung in Form von EPP zuzuteilen. Dadurch reduziert sich die variable Gesamtvergütung gegenüber 2018 um 57%.

Der festgelegte Wert ist mit dem von der Gruppe angestrebten Vergütungsmix vereinbar und wird vor dem Hintergrund der Performance der gesamten Gruppe und speziell des CEO für angemessen gehalten.

Die folgende Zusammenfassung zeigt die wichtigsten Zielerreichungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung der Gruppe im Jahr 2019 und das durchschnittliche OPR:

OPR Geschäftsleitung 2019¹ (Durchschnitt)

Gesamtbewertung: A

Hauptziele GL (entsprechend CEO-Zielen)	Rating: C B A A+ A++
--	-----------------------------

Ziele	Beurteilung
<ul style="list-style-type: none"> Budgeterreichung bezüglich Finanzzielen der Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> Für die gruppenweite Leistungsbeurteilung, die für alle Mitglieder der Geschäftsleitung gilt, wird auf die CEO-Scorecard Bezug genommen.

Projektziele GL	Rating: C B A A+ A++
------------------------	-----------------------------

Ziele	Beurteilung
<ul style="list-style-type: none"> Kosten- und Finanzmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> Kapital der Gruppe angemessen gesteuert; Budget und Kosten lagen letztlich nicht bei Zielwerten, jedoch wurden erhebliche Verbesserungen beim gruppenweiten Kostenprogramm erreicht; und aktive Steuerung des Budgets für langfristige und neue Digitalisierungsprojekte durch die Realisierung von Synergien und proaktives bewusstes Kostenmanagement.
<ul style="list-style-type: none"> Strategische Initiativen der Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Umsetzung des Kostensenkungsprogramms der Gruppe, das Ende 2019 erste Erfolge zu zeigen begann; Start einer Produktpreis-Initiative für Kundenberater; und Aktive Unterstützung der gruppenweiten Reorganisation.
<ul style="list-style-type: none"> Unternehmensentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> Anhaltende Entwicklung von Partnerschaften innerhalb von Joint-Ventures und Umsetzung von Synergien; Strategische Verbesserung der Infrastruktur und Architektur für Informationstechnologie (IT) zur Ermöglichung von regionalen Zentren, Plattformmigration und erweiterten Funktionen im e-Banking; und Robotertechnologien zur Prozessautomatisierung identifiziert und entwickelt.
<ul style="list-style-type: none"> Risiko und Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> Abschluss des umfassenden, mehrjährigen Projekts der Gruppe zur Kundendokumentation, das Julius Bär in die Lage versetzt, kundenbezogene Risiken noch effektiver und gemäss Branchenstandards zu kontrollieren; Entwicklung und Umsetzung einer strategischen Roadmap für die anhaltende Weiterentwicklung des Risiko- und Compliance-Regelwerks der Gruppe; und Überarbeitung des Verhaltenskodex der Gruppe zwecks Unterstützung und Vorantreiben der Risikokultur innerhalb der Gruppe.
<ul style="list-style-type: none"> Kundenfokus 	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung und Umsetzung des Modells für strategische Kundenabdeckung zur besseren Betreuung von Kunden nach Standort und Segment; Erweiterung der internen und externen IT-Angebote zur Verbesserung des Kundenerlebnisses; und Realisierung von exzellentem Kundenservice, der durch mehrere Auszeichnungen für Vermögensverwaltung weltweit anerkannt wurde (siehe: www.juliusbaer.com/en/about-us/our-company/awards-and-accolades/).
<ul style="list-style-type: none"> Personalangelegenheiten 	<ul style="list-style-type: none"> Einführung von systematischen Initiativen für anhaltendes Lernen und Entwicklung; Globale Mitarbeiterbefragung mit über dem Branchendurchschnitt liegenden Ergebnissen; und Weitere Entwicklung und Erweiterung des Gruppenprogramms für Talentförderung.
<ul style="list-style-type: none"> Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> Erhebliche Weiterentwicklung der weltweiten Medienpräsenz der Gruppe; und Aktive Steuerung von Reputation und Marke der Gruppe.

Allgemeine und qualitative Ziele GL	Rating: C B A A+ A++
--	-----------------------------

Ziele	Beurteilung
<ul style="list-style-type: none"> Bewusstsein für und Einhaltung von regulatorischen Anforderungen Corporate Social Responsibility (CSR) Kommunikation Risiko- und qualitative Ziele Nachfolge/Bindungsmanagement Wertversprechen der Gruppe 	<p>Zu den wichtigsten Leistungen der GL zählen folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anhaltende Beschäftigung mit lokalen Regulierungsvorschriften, Geschäftsrichtlinien und -praktiken und internen Revisionsanforderungen sowie deren Integration in Geschäftspraktiken; Förderung einer effektiven und transparenten Arbeitsbeziehung mit Regulierungsbehörden; Erweiterung bestehender Standards und Prozesse zur Erhöhung des Bewusstseins von Mitarbeitenden für rechtliche und operative Risiken und den Zielen der Bank für Datensicherheit gerecht zu werden; Stärkung der ersten und zweiten Verteidigungslinienfunktion bei Aktivitäten im Bereich Geldwäschereibekämpfung; Förderung der Kernwerte von Julius Bär (Care, Passion und Excellence); Erhöhung von Risikobewusstsein und Verantwortlichkeit; und Aktive Entwicklung von Nachfolgeplanung für Rollen und Divisionen.

Persönliche Ziele GL	Rating: C B A A+ A++
-----------------------------	-----------------------------

Ziele	Beurteilung
<ul style="list-style-type: none"> Erreichen der Entwicklungsziele 	<ul style="list-style-type: none"> Vorantreiben der Gruppenagenda für kulturellen Wandel; Schaffung einer Mentalität der Eigentümerschaft und Verantwortlichkeit in der Gruppe; und Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Regionen und Divisionen.

¹ Wobei die Zielerreichung definiert ist als: A++ >133%; A+ = 111-133%; A = 91-110%; B = 67-90% und C <67%

Vergütungsentscheidungen Geschäftsleitung

Dieses Kapitel bezieht sich konkret auf die fünf (5) Mitglieder der Geschäftsleitung und enthält keinerlei Vergütung in Zusammenhang mit dem neuen CEO (Philipp Rickenbacher) und dem früheren CEO (Bernhard Hodler), die in den vorigen Kapiteln dieses Vergütungsberichtes dargestellt wurden.

Das in der Scorecard oben ausgewiesene durchschnittliche OPR der Geschäftsleitung spiegelt mit einer Zielerreichung zwischen 91 und 110% die individuelle Leistung der GL-Mitglieder und der Gruppe wider. Auf Grundlage dieses OPR hat das Compensation Committee (am 27. Januar 2020) über die variablen Vergütungszuteilungen entschieden, die jedem Mitglied der Geschäftsleitung gewährt werden.

Das gesamte für die GL-Mitglieder ausgewiesene Basissalär nahm um CHF 0.23 Millionen zu, was zum Teil mit der ganzjährigen Berücksichtigung des Chief Risk Officer der Gruppe (eingetreten im Verlauf von 2018) zusammenhängt und zum Teil mit Saläranspassungen.

Das OPR für jedes GL-Mitglied (und somit das durchschnittliche OPR) spiegelt die finanzielle Leistung der Gruppe 2019 wider, welche durch die Erfolge der Regionen/Divisionen sowie Projekte im

Jahr 2019 aufgewogen wurde. Die variable Vergütung für die GL beträgt CHF 8.4 Millionen (CHF 7.2 Millionen in 2018), wovon CHF 3.9 Millionen in Form von DBP (aufgeschoben mit einer durchschnittlichen Rate von 44%) und CHF 4.5 Millionen in Form von EPP (zu 100% aufgeschoben) zugesprochen wurden. Die Gesamtveränderung bei der variablen Vergütung hängt in erheblichem Mass mit Vergütungen zusammen, deren Bezahlung in Verbindung mit der Reorganisation der Gruppe und den damit einhergehenden Veränderungen bei Rollen und Zuständigkeiten steht; ohne diese hätte die Gesamtzunahme 3.4% betragen.

Die festgelegten Werte sind mit dem von der Gruppe angestrebten Vergütungsmix vereinbar und werden vor dem Hintergrund der Leistung der gesamten Gruppe und der einzelnen GL-Mitglieder als angemessen erachtet.

VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Das Compensation Committee erachtet es als wichtig, dass die Vergütung für die Geschäftsleitung einem Marktvergleich unterzogen wird und an klar definierte Obergrenzen gekoppelt ist, die zu einem angemessenen ausgewogenen Vergütungsmix führen. Die Obergrenzen des Vorjahrs wurden unverändert beibehalten.

Ziele und Obergrenzen für die Geschäftsleitung im Jahr 2019 (alle Obergrenzen als Vielfaches des Basissalärs)

	Zielgrösse		Obergrenze	
	Durchschnitt GL	CEO	Durchschnitt GL	CEO
Total variable Vergütung (DBP/EPP)	3.0	3.2	4.0	4.0
Variable Vergütung in bar (DBP)	-	-	2.0	2.0
Aktienbasierte variable Vergütung (EPP)	-	-	2.0	2.0

Im Jahr 2019 bestehen für die Geschäftsleitungsmitglieder von Julius Bär die folgenden Obergrenzen:

- Der Zielwert für die Gesamtsumme der variablen Vergütung, die an die Mitglieder (aggregiert) der Geschäftsleitung (einschliesslich des CEO) ausgerichtet wird, beträgt das Dreifache, erreicht jedoch eine Obergrenze beim Vierfachen der Gesamtsumme der an die gesamte Geschäftsleitung bezahlten Basissaläre.
- Für die an alle Mitglieder (aggregiert) der Geschäftsleitung (einschliesslich des CEO) ausgerichtete Gesamtsumme des DBP und die Gesamtsumme des EPP liegt die Obergrenze je beim Doppelten der Gesamtsumme der an die Geschäftsleitung bezahlten Basissaläre.

- Der Zielwert für die Gesamtsumme der an den CEO ausgerichteten variablen Vergütung liegt beim 3.2-Fachen, erreicht jedoch eine Obergrenze beim Vierfachen des Basissalärs des CEO.
- Die Gesamtsumme des DBP und des EPP, die an den CEO ausgerichtet werden, liegt je beim Doppelten des Basissalärs des CEO.

Es obliegt dem Compensation Committee, sicherzustellen, dass die gesamte an die Geschäftsleitungsmitglieder ausgerichtete variable Vergütung mit den geltenden Vergütungsobergrenzen im Einklang ist.

RICHTLINIEN ZUM AKTIENBESITZ

Von Mitgliedern der Geschäftsleitung wird verlangt, ihre Gesamtbestände definitiv erworbener Aktien auf folgende Niveaus aufzubauen:

Mitglied der Geschäftsleitung	Vorgeschriebener Aktienbesitz (an definitiv übertragenen Aktien der Julius Bär Gruppe AG)
Chief Executive Officer (CEO)	100 000 Aktien
Mitglieder der Geschäftsleitung (mit Ausnahme des CEO)	30 000 Aktien (oder, falls niedriger, das 2.5-Fache des Basissalärs)

Mitgliedern der Geschäftsleitung wird eine Frist von drei ganzen Kalenderjahren ab dem Beginn ihrer Berufung in die Geschäftsleitung eingeräumt, um ihre Bestände an Aktien von Julius Bär aufzustocken. Diese werden am 31. Dezember des dritten Kalenderjahres nach der Berufung in die Geschäftsleitung abschliessend gemessen.

Einzelheiten zum Aktienbesitz jedes Geschäftsleitungsmitglieds sind dem Kapitel „Vergütung, Darlehen und Aktienbeteiligungen der Geschäftsleitung“ des vorliegenden Vergütungsberichts zu entnehmen. Gemäss den Anweisungen des Compensation Committee können 50% aller ausstehenden aktienbasierten Zuteilungen eines Geschäftsleitungsmitglieds zurückgehalten werden, bis das definierte Niveau erreicht ist.

Die Absicherung von Aktien der Julius Bär Gruppe AG ist den Mitgliedern der Geschäftsleitung nicht gestattet.

ARBEITSVERTRÄGE

Nach Artikel 12.2 der Statuten (s. www.juliusbaer.com/cg) dürfen Arbeitsverträge für die Geschäftsleitung eine Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten vorsehen. In der Praxis jedoch liegt die Kündigungsfrist für alle Geschäftsleitungsmitglieder bei sechs Monaten. Geschäftsleitungsmitglieder haben keinen Anspruch auf spezielle Abfindungen oder besondere Kündigungsleistungen in Bezug auf den Pensionsplan im Vergleich zu allen anderen Mitarbeitenden.

Darüber hinaus sind bei Mitgliedern der Geschäftsleitung Wettbewerbsverzichtsklauseln für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig (siehe Artikel 12.3 der Statuten, www.juliusbaer.com/cg). Beträge, welche früheren Geschäftsleitungsmitgliedern im Rahmen solcher Klauseln bezahlt werden, dürfen die Gesamtjahresvergütung, die ihnen vor der Beendigung zuletzt bezahlt wurde, nicht übersteigen.

SONSTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

Neu eintretende Mitglieder der Geschäftsleitung haben keinen Anspruch auf Antrittsboni; sie können aber berechtigt sein, einen Ersatz für Vergütungen zu erhalten, die bei ihrem früheren Arbeitgeber verfallen sind (einschliesslich noch nicht ausbezahlter aufgeschobener Vergütung für das laufende und/oder vorhergehende Jahre). Alle Ersatzprämien für verlorene Vergütungen müssen vor dem Ersatz durch Julius Bär dokumentiert werden und werden auf der Grundlage des Marktwertes gewährt (es gibt daher keine Erhöhung des ersetzten Wertes). Der Ersatz für Vergütungen im laufenden Jahr ist teilweise aufgeschoben, entsprechend den Standardregelungen der Gruppe für die Aufschiebung von variabler Vergütung, und wird zum Teil unmittelbar in bar und zum Teil in aufgeschobenen aktienbasierten Zuteilungen nach dem Long-Term Incentive Plan der Gruppe geleistet. Der Ersatz für ausstehende aufgeschobene Vergütungen aus dem Vorjahr wird vollständig in aufgeschobener Vergütung im Rahmen des Long-Term Incentive Plan der Gruppe ausgerichtet.

KONTROLLWECHSELKLAUSELN

Mitglieder der Geschäftsleitung haben keinen Anspruch auf spezifische Zahlungen bei einem Kontrollwechsel oder bei der Kündigung des Anstellungsverhältnisses im Zusammenhang mit einem Kontrollwechsel. Sie haben hingegen ein Anrecht auf die Zusatzleistungen (z.B. aufgelaufene Ferienvergütung, Todes-/Invaliditäts-/Pensions-Zusatzleistungen gemäss Pensionsplan usw.), die üblicherweise den Mitarbeitenden von Julius Bär zustehen. Mitglieder der Geschäftsleitung haben keinen Anspruch auf andere Abfindungen oder besondere Kündigungsleistungen in Bezug auf den Pensionsplan im Vergleich zu allen anderen Mitarbeitenden.

Im Rahmen der variablen Vergütungspläne können Kontrollwechsel- und Good-Leaver-Bestimmungen bestehen. Die Tabelle mit den Kündigungsbestimmungen am Ende dieses Vergütungsberichts enthält Einzelheiten zu den Übertragungs- und Verfallsklausel-Bestimmungen bei Kündigungen. Alle aktienbasierten Einheiten / ausstehenden Aktien (wie in Note 32 des Geschäftsberichts 2019 im Kapitel *III. Jahresabschluss Julius Bär Gruppe 2019, aktienbasierte Zahlungen und weitere Vergütungsprogramme* erwähnt) und alle ausstehenden ausgerichteten Barzuweisungen (mit einem inneren Wert von CHF 99.2 Millionen Ende des Bemessungsjahrs 2019) wären zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels für die in besagter Tabelle beschriebene Behandlung qualifiziert. Sämtliche Bestimmungen und Regelungen unterstehen den in den relevanten Gerichtsbarkeiten zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels geltenden Gesetzen. Mitglieder der Geschäftsleitung haben keinen Anspruch auf im Vergleich zur allgemeinen Belegschaft spezielle Kontrollwechselregeln in Plänen für aufgeschobene Vergütung.

VERGÜTUNGSELEMENTE FÜR DIE MITARBEITENDEN

Dieses Kapitel enthält Einzelheiten zur bestehenden Vergütungsregelung für Mitarbeitende von Julius Bär (ausser der Geschäftsleitung und dem oberen Management, deren Vergütung im vorausgehenden Kapitel ausgeführt wurde). Die Schweizer Vorschriften zur Offenlegung der Vergütungen betreffen nur den Verwaltungsrat und die Geschäfts-

leitung. Der vorliegende Vergütungsbericht konzentriert sich daher auf diese Gruppen. Allerdings hängt der Erfolg von Julius Bär von den anhaltenden herausragenden Leistungen aller Mitarbeitenden ab. Aus diesem Grund werden in diesem Kapitel die wichtigsten Merkmale des Vergütungssystems für nicht geschäftsführende Mitarbeitende erörtert.

Zusammenfassung der Vergütungselemente für Mitarbeitende 2019

Element	Vergütungsstruktur	Beschreibung	Governance
Basissalär und Spesenvergütung	100% in bar (monatlich)	Das Basissalär wird individuell festgelegt auf Basis des Funktionsmodells der Gruppe mit zehn Funktionsstufen, ansteigend nach dem Komplexitätsgrad der Tätigkeit. Für Tätigkeiten in jeder Funktionsstufe wird eine Zielbandbreite für das Basissalär definiert. Die individuellen Saläre werden in Übereinstimmung mit diesen Salärbändern und unter Berücksichtigung branchenüblicher Marktvergleiche festgelegt. Mitarbeitende der Gruppe können Spesenvergütungen auf der Grundlage von Rang, Funktionsstufe und Standort ihrer Beschäftigung erhalten.	Dies bietet ein der Funktion angemessenes Einkommensniveau zu marktüblichen Sätzen und erlaubt der Gruppe gleichzeitig eine vollkommen flexible Politik für die variable Vergütung.
Kurzfristige variable Vergütung	100% in bar oder teilweise aufgeschoben in Bar- und aktienbasierte Zuteilungen	Individuelle variable Vergütungszahlungen sind von der formellen Leistungsbeurteilung am Jahresende abhängig. Bei dieser werden die Erreichung einer Reihe quantitativer und qualitativer Ziele (z.B. Einhaltung von Vorschriften und regulatorischen Normen sowie von Richtlinien, grundlegenden Werten und Verfahren der Gruppe) sowie Fähigkeiten, Fachkompetenz und Verhalten sowie Verhalten in Bezug auf die Unternehmenswerte gemessen. Zusätzlich zu den Plänen für Geschäftsleitungsmitglieder (wie oben beschrieben) bietet Julius Bär auch für Mitglieder der globalen Belegschaft aufgeschobene Pläne auf Aktien- oder Barzahlungsbasis an. Die Teilnahme an diesen Plänen hängt von verschiedenen Faktoren wie der Funktionsstufe, der variablen Gesamtvergütung und/oder der jährlichen Nomination für die Teilnahme am betreffenden Plan ab. Allgemein ist die Struktur für die Aufschiebung wie folgt gestaltet: <ul style="list-style-type: none"> • Variable Vergütung unter der jährlichen Aufschubgrenze: 100% sofortige Barzahlung • Variable Vergütung auf dem Niveau der jährlichen Aufschubgrenze oder darüber: Aufschiebung gilt für den vollen Betrag der variablen Vergütung (auf Basis derselben linearen Aufschiebungsskala und -quoten, die für das obere Management gelten). Für aufgeschobene Zuteilungen gilt eine dreijährige anteilige Übertragung auf der Grundlage der Dienstbedingungen sowie Malus- und Rückforderungsregelungen. Die Aufschiebungsstruktur führt typischerweise zu folgendem maximalen Aufschub: <ul style="list-style-type: none"> • 50% des unmittelbaren Baranteils (unter Beachtung der Höchstgrenze für den Baranteil der variablen Vergütung von CHF 1.5 Millionen) • 25% bei der aufgeschobenen Barzahlung (Deferred Cash Plan – DCP) • 25% bei der aufgeschobenen Aktienübertragung (Premium Share Plan – PSP) zuzüglich einer Premium-Share-Komponente von einem Drittel der PSP-Zuteilung. Von 2019 an gilt: Wenn die Höchstgrenze für den Baranteil der variablen Vergütung erreicht wird, werden alle über diesen Wert hinausgehenden Beträge Teil des gesamten aufgeschobenen Betrags und zu gleichen Teilen nach DCP und PSP zugeteilt.	Entsprechend der Praxis am Markt sieht das Vergütungssystem der Gruppe einen Aufschub für Mitarbeitende mit höherem Rang und/oder besserer Leistung und sofortige Barzahlung für den Rest der Belegschaft vor. Das Aufschubprogramm dient der Bindung der davon erfassten Mitarbeitenden, fördert mit der Möglichkeit von Rückforderungen (nach denselben Regeln, die im DBP genannt wurden) eine langfristige Orientierung und richtet die Vergütung an den Interessen der Aktionäre aus. Die Höchstgrenze für den Baranteil der variablen Vergütung (neu 2019) erweitert das Aufschubprogramm und erhöht bei den Mitarbeitenden der Gruppe mit den höchsten Vergütungen den Gesamtaufschub.
Pensionen/ Zusatzleistungen		Julius Bär bietet an allen Standorten weltweit wettbewerbsfähige und marktgerechte Vorsorgepläne und Zusatzleistungen an. Sämtliche Pläne entsprechen den Regelungen und Gesetzen des jeweiligen Landes.	
Weitere Vergütungselemente		Zusatzleistungen und weitere Vergütungsvereinbarungen werden von den Einheiten der Gruppe weltweit auf Basis der herrschenden Marktpraktiken und lokalen Gesetze und Vorschriften angeboten.	

VERGÜTUNGSVEREINBARUNGEN IN STRATEGISCHEN PARTNERSCHAFTEN

In bestimmten aktuellen oder früheren strategischen Partnerschaften geht Julius Bär besondere Vergütungsvereinbarungen ein, die eigens für die jeweilige Organisation geschaffen werden. Solche Vereinbarungen können eine Vergütung enthalten, die an die Aktie der Einheit des strategischen Partners geknüpft ist oder, wo regulatorisch vorgeschrieben, an die Wertentwicklung der von der Einheit des strategischen Partners verwalteten Anlagefonds. Für hochrangige Mitarbeitende in bestimmten strategischen Partnerschaften gelten Anforderungen zum Besitz von Aktien der Julius Bär Gruppe AG.

BEDEUTENDE RISIKOTRÄGER UND UNTER REGULATORISCHER AUFSICHT STEHENDE MITARBEITENDE

Julius Bär ist besonders bestrebt, diejenigen Mitarbeitenden zu bestimmen, deren berufliche Aktivitäten wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Gruppe haben könnten („bedeutende Risikoträger“), und angemessene Auszahlungsstrukturen für solche Mitarbeitenden zu definieren. Bedeutende Risikoträger werden jährlich gruppenweit ermittelt; zu den bedeutenden Risikoträgern der Gruppe können sowohl unter regulatorischer Aufsicht stehende (nach Definition der geltenden Gesetze) als auch nicht unter regulatorischer Aufsicht stehende Mitglieder der Belegschaft zählen. Im Identifizierungsprozess werden sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien berücksichtigt.

Die europäischen Regulierungsvorschriften enthalten eine Reihe von Regelungen, die Auswirkungen auf die variable Vergütung der Mitarbeitenden und Mitglieder des Verwaltungsrates der Einheiten der Gruppe haben, die unter die Rechtsprechung des Europäischen Wirtschaftsraums fallen. Um die geltenden Regulierungsvorschriften zu erfüllen, können bestimmte Mitarbeitende (z.B. identifizierte bedeutende Risikoträger) 50% ihrer nicht aufge-

schobenen variablen Vergütung in Form von übertragenen Aktien oder an Anlagefonds gebundenen Instrumenten, die sechs Monate bis ein Jahr lang gesperrt sind, erhalten (anstelle von dem, was ansonsten in bar ausgerichtet worden wäre).

Zudem fordert eine der zentralen Regelungen der europäischen Eigenkapital-Richtlinie (CRD IV), dass die an bestimmte Personen (z.B. identifizierte bedeutende Risikoträger nach CRD IV) bezahlte variable Vergütung nicht den Wert ihrer fixen Vergütung übersteigt, wenn nicht die Zustimmung der Aktionäre für die Erhöhung dieser Obergrenze eingeholt wird. Die Einheiten von Julius Bär im Europäischen Wirtschaftsraum haben von ihren jeweiligen Aktionären die Genehmigung erbeten und erhalten, die Obergrenze für die variable Vergütung auf das Doppelte der fixen Vergütung zu erhöhen.

SONSTIGE VARIABLE VERGÜTUNGEN

Obwohl Julius Bär den derzeitigen Mitarbeitenden (einschliesslich der Geschäftsleitung) ausschliesslich leistungsorientierte Vergütungen gewährt, kann die Gruppe während des Rekrutierungsprozesses für bestimmte neue Mitarbeitende bei Eintritt finanzielle Anreize anbieten (z.B. Sign-on-Boni und Ersatz für verfallene Vergütung aus der früheren Beschäftigung). Derartige Anreize können in bar ausgerichtet werden (unter dem Vorbehalt einer mindestens einjährigen Rückforderungsbestimmung ab dem Einstellungsdatum) und/oder als aufgeschobene Aktien (nach dem Long-Term Incentive Plan der Gruppe, LTI). Generell bietet Julius Bär solche Formen von Vergütung nur in Ausnahmefällen an, normalerweise im ersten Jahr der Anstellung.

Zusätzlich können bei aussergewöhnlichen oder kritischen Situationen (bspw. Restrukturierungen) Halteprämien an bestehende Mitarbeitende bezahlt werden. Solche Vergütungen werden normalerweise in Form von aufgeschobenen Aktien ausgerichtet (nach dem LTI der Gruppe).

Die tatsächlichen Parameter können je nach Standort, lokalen Vorschriften und den spezifischen Umständen des Mitarbeitenden unterschiedlich sein. An Standorten, an denen aktienbasierte Vergütungselemente nicht zulässig sind, werden Barzuweisungen entsprechend den Bedingungen des DCP ausgerichtet.

Long-Term Incentive (LTI) Plan (aktienbasierte langfristige Anreize)

LTI-Zuteilungen der Gruppe erstrecken sich allgemein über einen Mindestzeitraum von drei Jahren, wobei die Übertragung typischerweise wie folgt gestaltet ist: (1) drei identische Tranchen von je einem Drittel über einen Zeitraum von drei Jahren und (2) Übertragung aller zugeteilten Aktien in einer einzigen Tranche am Ende eines Zeitraums von drei Jahren. Die Aktien werden zu den vorgesehenen Zeitpunkten auf die Teilnehmenden übertragen, vorbehaltlich eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses sowie anderer bei der Zuteilung festgelegter Bedingungen. Der Plan erlaubt die Hinzunahme von Performance-Kennzahlen wenn/soweit nach den zugrundeliegenden Vorgaben zur Zuweisung erforderlich.

In Fällen, in denen die für einen Aufschub qualifizierten Mitarbeitenden die im Rahmen des PSP gewährten zusätzlichen Aktien nicht annehmen dürfen (meist aus rechtlichen oder regulatorischen Gründen), wird den Betroffenen eine LTI-Zuteilung gewährt (mit geänderten, am PSP orientierten Kündigungsbestimmungen).

MITARBEITERAKTIENPLAN

Mitarbeiterbeteiligungsplan (Staff Participation Plan, SPP)

Der Mitarbeiterbeteiligungsplan (SPP) steht den meisten Mitarbeitenden von Julius Bär weltweit offen. Personen können von der Teilnahme ausgeschlossen werden, wenn sie beispielsweise an einem anderen aktienbasierten Plan von Julius Bär teilnehmen oder weil der SPP in einer bestimmten Gerichtsbarkeit aus rechtlichen, regulatorischen oder administrativen Gründen nicht angeboten werden kann. Im Rahmen dieses Plans können Teilnehmende Aktien von Julius Bär zum Marktpreis erwerben und erhalten für jeweils drei gekaufte Aktien kostenlos eine zusätzliche Aktie. Diese kostenlosen Aktien werden nach Ablauf von drei Jahren definitiv übertragen, ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorausgesetzt. Zukäufe im Rahmen des SPP sind nur einmal jährlich möglich.

Dieser Plan bezweckt, die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Julius Bär Gruppe zu stärken, den Unternehmergeist und das Interesse am Geschäft durch Eigentumsanteil zu fördern und den Mitarbeitenden für ihr langfristiges Engagement zugunsten der Gruppe eine finanzielle Anerkennung zuzusprechen.

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES

Dieses Kapitel enthält Einzelheiten zur Vergütungsregelung für die Mitglieder des Verwaltungsrates.

Zusammenfassung der Vergütungselemente

Element	Vergütungsstruktur	Beschreibung	Governance
Fixe Vergütung	Bar- und aktienbasierte Zuteilungen	<p>Den Mitgliedern des Verwaltungsrates der Julius Bär Gruppe (einschliesslich des Präsidenten) steht für die Dauer ihrer Amtszeit ausschliesslich eine fixe Vergütung in Form einer Kombination aus Bar- und aktienbasierten Zuteilungen zu. Diese fixe Vergütung richtet sich nach dem Arbeitspensum des Verwaltungsratsmitglieds in den Verwaltungsratsausschüssen, in denen er oder sie Einsitz hat, sowie der Funktion in diesen.</p> <p>Die in bar ausgerichtete Vergütung wird im Dezember jedes Jahres ausbezahlt; dies gilt für alle Mitglieder des Verwaltungsrates mit Ausnahme des Präsidenten, der das Barelement quartalsweise erhält.</p> <p>Aktienbasierte Zuteilungen werden im Rahmen des Long-Term Incentive Plan der Gruppe zu Beginn jeder Amtszeit auf der Grundlage eines fixen Gesamtvergütungsbetrages gewährt. Der Zuteilungspreis entspricht einem volumengewichteten Fünf-Tage-Durchschnittskurs und setzt voraus, dass das jeweilige Verwaltungsratsmitglied seine einjährige Amtsdauer vollendet. Nach der Verfallsklausel für die Zuteilungen werden sie nur verfügbar, wenn das jeweilige Verwaltungsratsmitglied die gesamte Amtsdauer ausgeübt hat, für die es gewählt oder wiedergewählt wurde. Auf noch nicht definitiv übertragene Zuteilungen werden keine Dividenden bezahlt; sämtliche bei Ablauf der Sperrfrist übertragenen Aktien sind nicht gesperrt (vorbehaltlich der unten dargestellten Richtlinie zum Aktienbesitz).</p> <p>Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten keine zusätzliche Vergütung für die Teilnahme an Sitzungen.</p>	<p>Das Vergütungspaket umfasst – auf Grund des unabhängigen Status aller Mitglieder des Verwaltungsrates (einschliesslich des Präsidenten) – keine variable Komponente und hängt daher nicht von der finanziellen Leistung der Gruppe ab. Um die Vergütung in Einklang mit den Interessen der Aktionäre zu bringen, ist jedoch ein aktienbasiertes Element vorgesehen.</p>
Sonstige Leistungen		<p>Verwaltungsratsmitglieder profitieren von Mitarbeitervorzugsbedingungen auf intern abgewickelten Transaktionen (z.B. bei Wertpapieren).</p>	<p>Um Interessenkonflikte zu vermeiden, werden Mitgliedern des Verwaltungsrates keine weiteren Mitarbeitervorzugsbedingungen (z.B. niedrigere Zinsen auf Hypotheken oder Lombardkredite) gewährt.</p>

Der Baranteil der fixen Vergütung wird auf Kalenderjahrbasis ausgewiesen (d.h. auf die zwei Kalenderjahre aufgeteilt, auf welche die Amtszeit eines Verwaltungsratsmitglieds entfällt) und die aktienbasierte Komponente zum Zuteilungswert im Jahr der Wahl oder Wiederwahl.

Nach der Aufnahme der Gruppe in den SMIM im Jahr 2019 hat das Compensation Committee die Vergleichsgruppe mit dem Zweck eines Vergütungsvergleiches untersucht. Die ausgewählte Vergleichsgruppe umfasste das untere Quartil des SMI und das obere Quartil des Swiss Market

Index Mid-cap (SMIM). Die Vergütung des Verwaltungsrates wurde 2019 einem Marktvergleich mit dieser überarbeiteten Vergleichsgruppe unterzogen. Der Vergütungsmix für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrates entspricht weiterhin den Marktstandards und das Vergütungsniveau weiterhin den von Julius Bär angestrebten Werten.

Die Summe der maximalen Vergütungen für die darauffolgende Vergütungsperiode (GV 2020 bis GV 2021) wird den Aktionären an der GV 2020 zur Genehmigung unterbreitet.

RICHTLINIEN ZUM AKTIENBESITZ

Der Aktienbesitz gilt als zusätzlicher Faktor, um das Engagement gegenüber der Julius Bär Gruppe zu demonstrieren. Nach Ansicht des Verwaltungsrates

fördern diese Anforderungen die Eigentümermentalität der Verwaltungsratsmitglieder und gewährleisten die Übereinstimmung der Entscheidungen des Verwaltungsrates mit den Interessen unserer Aktionäre.

Von Mitgliedern des Verwaltungsrates wird verlangt, ihre Gesamtbestände definitiv übertragener Aktien auf folgende Niveaus aufzubauen:

Mitglied des Verwaltungsrates	Vorgeschriebener Aktienbesitz (an definitiv übertragenen Aktien der Julius Bär Gruppe AG)
Verwaltungsratspräsident	25 000 Aktien
Mitglieder des Verwaltungsrates (mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten)	7 500 Aktien

Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wird eine Frist von drei ganzen Kalenderjahren ab ihrer ersten Wahl in den Verwaltungsrat gewährt für den Aufbau ihrer Beteiligungsanteile an der Julius Bär Gruppe AG. Diese werden am 31. Dezember des dritten Kalenderjahres nach der Wahl in den Verwaltungsrat der Julius Bär Gruppe AG abschliessend gemessen. Sind diese Anforderungen zum Zeitpunkt der Messung nicht erfüllt, so können 50% der übertragenen Aktien aus dem aktienbasierten Vergütungsanteil zurückgehalten werden, bis die Anzahl Aktien die festgelegte Höhe erreicht hat.

Gemäss diesen Regeln wurde von allen Personen, die seit Mai 2016 Mitglied des Verwaltungsrates waren, verlangt, ihre eingangs erwähnten Bestände an Aktien der Julius Bär Gruppe AG per 31. Dezember 2019 aufzubauen. Alle Mitglieder des Verwaltungsrates mit einer Amtsdauer von mindestens drei vollen Jahren haben ihre Anforderungen zum Aktienbesitz per 31. Dezember 2019 erfüllt.

Einzelheiten zum Aktienbesitz jedes Verwaltungsratsmitglieds sind dem Kapitel „Vergütung, Darlehen und Aktienbeteiligungen des Verwaltungsrates“ des vorliegenden Vergütungsberichts zu entnehmen.

VERTRÄGE

Kein Mitglied des Verwaltungsrates verfügt über einen Vertrag mit der Julius Bär Gruppe AG, der Zusatzleistungen bei Beendigung des Amtes im Verwaltungsrat vorsieht.

VERGÜTUNG, DARLEHEN SOWIE AKTIENBETEILIGUNGEN DER GESCHÄFTSLEITUNG (GEPRÜFT)

Dieses Kapitel enthält die Daten für 2019 und 2018. Die Einzelheiten zur Vergütungsregelung für Geschäftsleitungsmitglieder werden im Kapitel „Vergütung an die Geschäftsleitung und das obere Management“ dieses Vergütungsberichts dargestellt.

		Variable Vergütung ⁸						Pensions- kassen-, Sozial- und andere Beiträge ⁹ CHF 1000	Total CHF 1000
		Aufgeschobene Vergütung							
		Basissalär ¹ CHF 1000	Ersatzprämien ⁶ CHF 1000	Baranteil CHF 1000	Baranteil CHF 1000	Performance Units CHF 1000	DBP		
Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung									
Gesamtvergütung	2019	4 550²	-	3 702	3 248	6 290	1 990¹⁰	19 780	
Höchstbezahlt Philipp Rickenbacher (CEO)		967³	-	625	625	1 800	397¹¹	4 414	
Bernhard Hodler (früherer CEO)		1 500⁴	-	898	898	-	351¹²	3 646	
Gesamtvergütung	2018	4 321 ⁵	3 079 ⁷	3 006	2 444	5 850	1 899 ¹⁰	20 599	
Höchstbezahlt Bernhard Hodler (CEO)		1 500	-	925	925	2 300	507 ¹²	6 157	

¹ Alle derzeitigen Mitglieder der Geschäftsleitung stehen in einem Vollzeitverhältnis (100%) mit der Gruppe. Die für 2019 und 2018 ausgewiesenen Beträge enthalten pauschale Spesenvergütungen von bis zu CHF 22 800 pro Jahr je Mitglied der Geschäftsleitung und CHF 24 000 pro Jahr für den jeweiligen CEO (2019: Bernhard Hodler und Philipp Rickenbacher; 2018: Bernhard Hodler), insgesamt CHF 134 160 im Jahr 2019 und CHF 130 360 im Jahr 2018.

² Der für 2019 ausgewiesene Betrag enthält anteilig das Basissalär und die Spesenvergütung für jeden CEO (8 von 12 Monaten für Bernhard Hodler – CHF 1 Million – und 4 von 12 Monaten für Philipp Rickenbacher – CHF 500 000) sowie das volle Basissalär der fünf weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung auf Basis von 12 Monaten.

³ Der für 2019 ausgewiesene Betrag enthält die Gesamtsumme der von der Julius Bär Gruppe an den aktuellen CEO Philipp Rickenbacher bezahlten Vergütung bezüglich beider seiner Rollen (CEO und Head Intermediaries & Global Custody) im Jahr 2019.

⁴ Der für 2019 ausgewiesene Betrag enthält die volle Summe der von der Julius Bär Gruppe an den früheren CEO Bernhard Hodler gezahlten Vergütung im Jahr 2019.

⁵ Der für 2018 ausgewiesene Betrag enthält das tatsächlich an den neuen CRO Dr. Oliver Bartholet bezahlte Basissalär, der am 1. März 2018 in die Gruppe und ihre Geschäftsleitung eingetreten ist.

⁶ Zu Ersatzprämien zählen Zuteilungen und/oder Zahlungen, die neu eingetretenen Mitgliedern der Geschäftsleitung als Ersatz für den dokumentierten Verfall von Vergütung bei ihrem früheren Arbeitgeber gewährt werden; dies geschieht auf Basis des inneren Zuteilungswerts zum Zeitpunkt des Eintritts bei Julius Bär (also basierend auf gleichem Wert ohne Anpassung). Ersatzprämien sind vollständig oder teilweise aufgeschoben.

⁷ Im Jahr 2018 wurden Ersatzprämien gewährt an Dr. Oliver Bartholet in Höhe von CHF 3 079 091, davon 16% unmittelbar in bar, vorbehaltlich Rückforderung über 1 Jahr, und 84% aufgeschoben im LTI (3 Jahre, Übertragung in gleichen Raten mit Malus-/Rückforderungsklauseln). Die Zeitwerte pro Aktie am Zuteilungsdatum waren CHF 58.84 (verfallene variable Vergütung für das laufende Jahr) und CHF 61.60 (verfallene aufgeschobene Vergütung). Der im Jahr 2018 insgesamt für Ersatzprämien ausgegebene Betrag lag innerhalb des zulässigen Zusatzbetrags nach Artikel 11.2 unserer Statuten (s. www.juliusbaer.com/cg, 25% des Gesamtbetrags der zuletzt von den Aktionären an der GV 2018 für die Vergütung der Geschäftsleitung genehmigten Beträge).

⁸ Die für 2019 ausgewiesenen DBP- und EPP-Zuteilungen beziehen sich auf die Leistung im Vorjahr (d.h. 2019) und stehen unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Aktionäre an der GV im April 2020 (die DBP- und EPP-Zuteilungen für die Leistung 2018 [zuteilt 2019] wurden an der GV im April 2019 genehmigt). Der unmittelbar fällige Baranteil des DBP für das Bemessungsjahr 2019 wird den Empfängern erst nach Genehmigung durch die Aktionäre an der GV ausbezahlt. Der Zeitwert der Performance Units basiert auf einer gleich gewichteten Bewertung der Komponenten (i) cumulative Economic Profit (cEP), unter Verwendung eines probabilistischen Modells betreffend potenzieller Abweichungen der zukünftigen Ergebnisse der Gruppe vom strategischen Dreijahresplan, und (ii) relative Total Shareholder Return (rTSR), wobei als Peergroup der STOXX Europe 600 Banks Index (Bruttorendite) herangezogen wurde. Die Zeitwerte am Datum der EPP-Zuteilung betragen CHF 40.92 (Zuteilungsdatum 15. Februar 2020) bzw. CHF 32.04 (Zuteilungsdatum 15. Februar 2019).

Die ausgewiesene Summe an variabler Vergütung (EPP- und DBP-Zuteilungen) für 2019 enthält den vollen Wert an variabler Vergütung, die den aktuellen Mitgliedern der Geschäftsleitung und dem früheren CEO Bernhard Hodler gewährt wurde. Alle aufgeschobenen Elemente der variablen Vergütung für die Geschäftsleitung unterstehen Verfallsklauseln und/oder Rückforderungsbestimmungen.

Das durchschnittliche Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung belief sich im Jahr 2019 auf 26%:74% (ausschliesslich Ersatzprämien, die nach Artikel 11.2 unserer Satzung als zulässiger Zusatzbetrag gelten, s. www.juliusbaer.com/cg), gegenüber 28%:72% im Jahr 2018. 72% der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung im Laufe der Berichtsperiode sind für eine Frist von fünf Jahren (DBP) bzw. von drei Jahren (EPP) aufgeschoben (2018: 73%).

⁹ Die in dieser Spalte ausgewiesenen Beträge beinhalten die tatsächlichen Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (AHV/ALV) hinsichtlich des Basissalärs und geschätzte, zukünftige Beiträge auf der Basis des Werts der DBP-Zuteilungen für die Bemessungsjahre 2019 und 2018 sowie des Zeitwerts der Performance-Units-/EPP-Zuteilungen für die Bemessungsjahre 2019 und 2018. Diese Beträge umfassen zudem zusätzliche Unfallversicherungsbeiträge.

¹⁰ Für die gesamte Geschäftsleitung belaufen sich die aggregierten Beträge dieser Sozialversicherungs- und Unfallversicherungsbeiträge für die entsprechenden Jahre auf CHF 1 190 881 für 2019 und CHF 1 260 905 für 2018.

¹¹ Die aggregierten Beträge dieser Sozialversicherungs- und Unfallversicherungsbeiträge für den CEO im Jahr 2019 betragen CHF 266 350.

¹² Die aggregierten Beträge dieser Sozialversicherungs- und Unfallversicherungsbeiträge für den früheren CEO betragen CHF 219 493 für 2019 (CHF 376 265 für 2018).

Obenstehende Tabelle basiert auf dem Grundsatz der Periodenabgrenzung, was bedeutet, dass die angegebenen Beträge der für das jeweilige Jahr verbuchten Vergütung entsprechen. Die tatsächliche Auszahlung eines Teils der Beträge der leistungsabhängigen Komponenten kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Insbesondere wird ein Teil der im Rahmen des DBP bar ausgerichteten variablen Vergütung jeweils im April (nach Genehmigung durch die Aktionäre) ausbezahlt und der Rest um eine fünfjährige Frist aufgeschoben (und in gleichen Raten im Februar eines jeden Jahres während der fünf darauffolgenden Jahre ausbezahlt).

DARLEHEN AN MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG (GEPRÜFT)

	31.12.2019		31.12.2018	
	Darlehen CHF	Darlehen an nahestehende Personen CHF	Darlehen CHF	Darlehen an nahestehende Personen CHF
Darlehen an Mitglieder der Geschäftsleitung				
Total	3 100 000	-	4 244 000	-
davon der höchste Betrag: Nic Dreckmann, COO	1 800 000	-	1 823 000	-

Die an Geschäftsleitungsmitglieder gewährten Darlehen bestehen aus Lombardkrediten auf gesicherter Basis (durch Verpfändung von Wertschriftendepots oder sonstige marktfähige Deckung) sowie Festhypotheken (mit fixem Zinssatz), Libor- und variabel verzinslichen Hypotheken (beide mit variablem Zinssatz). Derartige Darlehen erfolgen grundsätzlich zu denselben Bedingungen, die für andere Mitarbeitende gelten, einschliesslich der Regelungen zu Zinsen und Sicherheiten. Für als Finanzinvestition gehaltene Immobilien (Investment Properties) gelten die Standard-Hypothekenkonditionen für externe Kunden, sowohl betreffend der Preisbildung als auch der Amortisation.

Per Ende 2019 sind keine Darlehen an ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder (oder ihnen nahestehende Parteien) ausstehend oder im Jahr 2019 gewährt worden, die nicht den marktüblichen Konditionen entsprachen.

Geschäftsleitungsmitglieder profitieren von Mitarbeitervorzugsbedingungen auf intern abgewickelten Transaktionen (z.B. bei Wertpapieren).

AKTIENBETEILIGUNGEN DER GESCHÄFTSLEITUNGSMITGLIEDER (GEPRÜFT)

	Anzahl Aktien	
Aktienbeteiligungen der Geschäftsleitungsmitglieder¹		
Philipp Rickenbacher, Chief Executive Officer seit 1. September 2019	2019	22 753
	2018	n.a.
Bernhard Hodler, Chief Executive Officer bis 31. August 2019	2019	n.a.
	2018	85 099
Dieter A. Enkelmann, Chief Financial Officer	2019	103 273
	2018	120 170
Larissa Alghisi Rubner, Chief Communications Officer	2019	1 215
	2018	608
Dr. Oliver Bartholet, Chief Risk Officer seit 1. März 2018	2019	14 610
	2018	-
Nic Dreckmann, Chief Operating Officer	2019	30 001
	2018	30 003
Christoph Hiestand, General Counsel	2019	29 107
	2018	25 000
Total	2019	200 959
Total	2018	260 880

¹ Einschliesslich Aktienbeteiligungen von nahestehenden Personen

Kein Geschäftsleitungsmitglied hielt per Ende 2019 bzw. Ende 2018 Optionen auf Aktien der Julius Bär Gruppe AG.

Die Richtlinien zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines) betreffend die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung wurden mit Wirkung per 2014 eingeführt.

Der CEO ist verpflichtet, eine Position von 100 000 definitiv übertragenen Aktien der Julius Bär Gruppe AG aufzubauen und zu halten (bis zum 31. Dezember 2022); für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder beträgt die Vorgabe das 2.5-Fache ihres Basissalärs oder 30 000 Aktien, je nachdem, was niedriger ist.

Die vorgeschriebene Position an Aktien der Julius Bär Gruppe AG muss über einen Zeitraum von drei Jahren aufgebaut werden (und bis zum Jahresende des betreffenden Jahres erreicht sein) und gehalten werden, bis das Geschäftsleitungsmitglied von seiner derzeitigen Position zurücktritt oder die Julius Bär Gruppe verlässt.

EHEMALIGE GESCHÄFTSLEITUNGSMITGLIEDER

Abgesehen vom vertraglich vereinbarten Basissalär für Bernhard Hodler während seiner Kündigungsfrist wurde im Jahr 2019 keine zusätzliche Vergütung an 2019 oder früher ausgeschiedene Mitglieder der Geschäftsleitung ausgerichtet, die sich auf die frühere Funktion innerhalb der Geschäftsleitung bezog. Der Gesamtwert des an Herrn Hodler gezahlten Basissalärs nach der Bekanntgabe seines Ausscheidens aus der GL am 31. August von Juli 2019 belief sich auf CHF 500 000 (einschliesslich pauschaler Spesenvergütung), die aggregierten Sozialversicherungs- und Unfallversicherungsbeiträge auf diesen Einnahmen entsprachen CHF 40 929. Keine Vergütung wurde ausgerichtet an nahestehende Parteien von Mitgliedern der Geschäftsleitung oder frühere Mitglieder der Geschäftsleitung. Ferner wurden 2019 bzw. 2018 keine Abgangsentschädigungen an Mitglieder oder frühere Mitglieder der Geschäftsleitung ausgerichtet.

WEITERE HONORARE, NAHESTEHENDE PARTEIEN, WEITERE WICHTIGE ZUSATZINFORMATIONEN

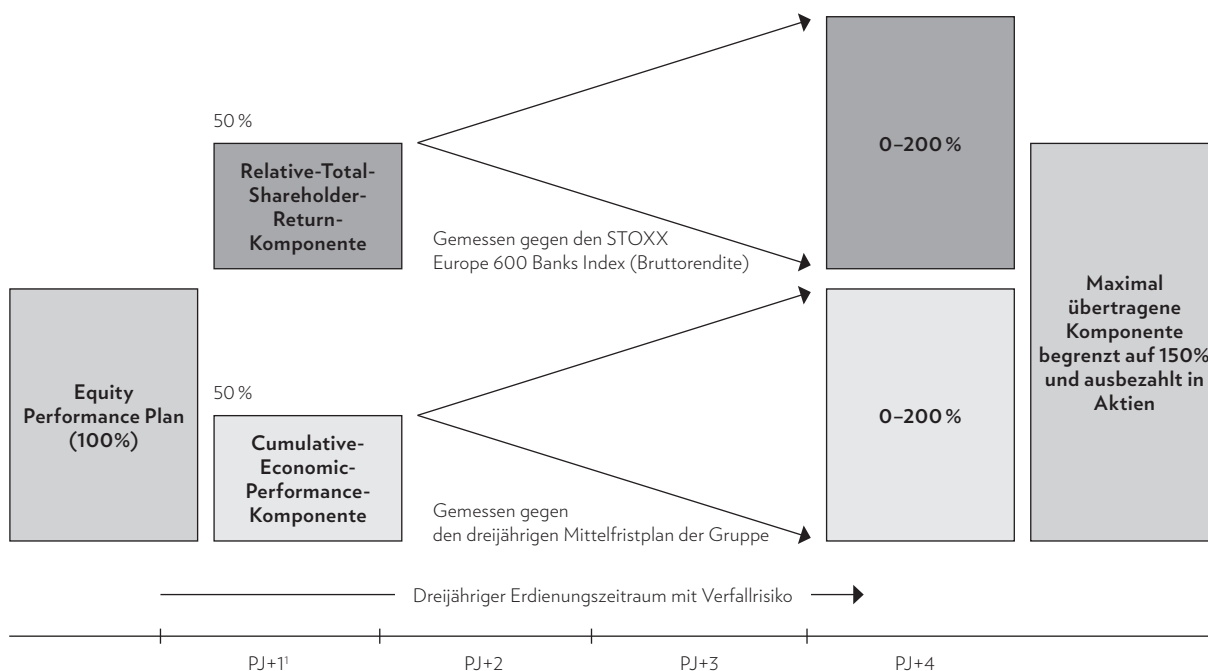
Die für den CEO, den früheren CEO, den CFO und den COO ausgewiesenen Vergütungen beinhalten die Vergütung für dieselbe Funktion, welche diese Mitglieder auf Ebene der Geschäftsleitung der Bank Julius Bär & Co. AG als Hauptgesellschaft der Julius Bär Gruppe AG wahrnehmen.

Es wurden keine Vergütungen an nahestehende Parteien von Geschäftsleitungsmitgliedern gewährt.

INS EIGENTUM ÜBERTRAGENE VERGÜTUNG

Die Eigentumsübertragung im EPP hängt von der Performance der zwei KPIs (cEP und rTSR) ab. Die Anzahl der im Rahmen des EPP übertragenen Aktien liegt zwischen 0% und 150% (finaler Multiplikator von 0 bis 1.5) der in einem Jahr gewährten Anzahl Performance Units (wobei jeder einzelne KPI auf einen maximalen Multiplikationsfaktor von 200% begrenzt ist). Die nachfolgende Grafik veranschaulicht diesen Mechanismus.

Der finale Multiplikator für das EPP-Programm 2017 (Ablauf der Sperrfrist am 15. Februar 2020) betrug 1.273. Die cEP-Performance schloss unter den strategischen Zielen des Mittelfristplans der Gruppe ab, was zu einem cEP-Multiplikator von 0.932 führte. Der Anstieg des Aktienkurses der Gruppe relativ zur Gesamtveränderung im Index resultierte in einer deutlichen Erhöhung der EPP-Gesamtpformance mit einem rTSR-Multiplikator von 1.614.



¹ Zuteilung erfolgt im Februar nach dem jeweiligen Performancejahr (PJ)

VERGÜTUNG, DARLEHEN SOWIE AKTIENBETEILIGUNGEN DES VERWALTUNGSRATES (GEPRÜFT)

Dieses Kapitel enthält die Daten für 2019 und 2018. Die Einzelheiten zur Vergütungsregelung für die Mitglieder des Verwaltungsrates werden im Kapitel „Vergütung des Verwaltungsrates“ dieses Vergütungsberichts dargestellt.

		Basissalär ² CHF 1000	Aktienbasierte Vergütungen ³ CHF 1000	Sozial- versicherungs- und sonstige Beiträge ⁴ CHF 1000	Total CHF 1000
Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates¹					
Dr. Romeo Lacher – Präsident (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	2019	300	600	46	946
	2018	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Daniel J. Sauter – Präsident (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	2019	100	0	46	146
	2018	400	600	98	1 098
Gilbert Achermann	2019	141	120	26	287
	2018	128	120	26	274
Ann Almeida (2018 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	2019	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2018	32	0	4	36
Andreas Amschwand (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	2019	38	0	10	48
	2018	150	120	29	299
Dr. Heinrich Baumann	2019	175	120	25	320
	2018	175	120	28	323
Richard M. Campbell-Breeden (2018 in den Verwaltungsrat gewählt)	2019	201	120	50	371
	2018	131	120	34	285
Paul Man Yiu Chow	2019	115	120	18	253
	2018	115	120	21	256
Dr. Ivo Furrer	2019	175	120	30	325
	2018	169	120	32	321
Claire Giraut	2019	128	120	24	272
	2018	128	120	16	264
Gareth Penny (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	2019	38	0	6	44
	2018	150	120	44	314
Charles G. T. Stonehill	2019	173	120	37	330
	2018	205	120	26	351
Eunice Zehnder-Lai (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	2019	96	120	22	238
	2018	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Olga Zoutendijk (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	2019	131	120	29	280
	2018	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Total	2019	1 811	1 680	369	3 860
Total	2018	1 783	1 680	358	3 821

Ende 2019 bestand der Verwaltungsrat aus zehn Mitgliedern (wie bereits Ende 2018). Raymond J. Bär ist weiterhin Ehrenmitglied des Verwaltungsrates der Julius Bär Gruppe. Für diese Tätigkeit erhielt er weder für 2019 noch 2018 eine Vergütung im Namen der Julius Bär Gruppe.

¹ Die Mitglieder des Verwaltungsrates der Julius Bär Gruppe AG nehmen vergleichbare Funktionen im Verwaltungsrat der Bank Julius Bär & Co. AG wahr. Weitere Informationen zu den Vergütungskomponenten des Verwaltungsrates sind dem Kapitel *Vergütung des Verwaltungsrates* des vorliegenden Vergütungsberichts zu entnehmen.

² Die Basissaläre werden entsprechend den Bestimmungen der VegüV auf einer Geschäftsjahresbasis ausgewiesen.

Dem Präsidenten des Verwaltungsrates wird ein fixes Basissalär in bar von CHF 400 000 pro Amtsperiode (von GV zu GV) ausbezahlt; für seine Arbeit im Rahmen der Verwaltungsratsausschüsse wird keine weitere Vergütung ausbezahlt.

Die Arbeit in den Verwaltungsratsausschüssen (exkl. des Präsidenten) wird wie folgt vergütet (alle Angaben pro Amtsperiode von GV zu GV): (1) Allgemeines Basis-honorar: CHF 90 000; (2) Governance & Risk Committee: Mitgliedschaft und Präsidenschaft: CHF 60 000; (3) Audit Committee: Präsidenschaft CHF 60 000, Mitgliedschaft 25 000; (4) Compensation Committee: Präsidenschaft CHF 60 000, Mitgliedschaft CHF 25 000; und (5) Nomination Committee: Präsidenschaft CHF 30 000, Mitgliedschaft CHF 12 500.

³ Die aktienbasierten Elemente entsprechen einem fixen Betrag in CHF (derzeit CHF 120 000 für Verwaltungsratsmitglieder bzw. CHF 600 000 für den Verwaltungsratspräsidenten, aufgerundet auf die nächsthöhere volle Aktienzahl) und werden jährlich bei Wahl oder Wiederwahl in den Verwaltungsrat gewährt. Die aktienbasierten Elemente werden zum Zeitwert am Zuteilungsdatum („Fair Value“) bewertet (CHF 49.59 je Aktie der Julius Bär Gruppe AG per 2. Mai 2019; CHF 58.77 je Aktie der Julius Bär Gruppe AG per 2. Mai 2018).

An der GV 2019 wurden Gilbert Achermann, Dr. Heinrich Baumann, Richard M. Campbell-Breeden, Paul Man Yiu Chow, Dr. Ivo Furrer, Claire Giraut und Charles G. T. Stonehill für eine Amtszeit von einem Jahr wiedergewählt; Dr. Romeo Lacher (Präsident), Eunice Zehnder-Lai und Olga Zoutendijk wurden als neue Mitglieder des Verwaltungsrates gewählt.

⁴ Die für 2019 und 2018 ausgewiesenen Beträge beinhalten die effektiv durch die Gesellschaft während der entsprechenden Berichtsperiode geleisteten Sozialversicherungsbeiträge gemäss VegüV in der Höhe von CHF 255 621 für 2019 und CHF 261 047 für 2018. Je nach Wohnsitz des Verwaltungsratsmitglieds und der geltenden lokalen Gesetzgebung variieren die Sozialversicherungsbeiträge, trotz vergleichbarem Vergütungsniveau der jeweiligen Verwaltungsratsmitglieder.

Der Wert der aktienbasierten Zahlungen in obestehender Tabelle kann nicht mit den Zahlen unter Note 32 des Geschäftsberichts 2019 im Kapitel III. *Jahresabschluss Julius Bär Gruppe 2019, aktienbasierte Zahlungen und weitere Vergütungsprogramme* verglichen werden, da Letztere die Vergütungsaufwendungen für die Aktien, die während der jeweiligen Berichtsperioden verbucht wurden, ausweist.

Gemäss der Verfallsklausel haben die Mitglieder des Verwaltungsrates nur dann einen Anspruch auf die zugeteilten Aktien, wenn sie die gesamte Amtsdauer, für die sie gewählt oder wiedergewählt wurden, erfüllen. Tritt ein Verwaltungsratsmitglied zwischen zwei Generalversammlungen zurück, verfallen im Allgemeinen alle nicht definitiv übertragenen Aktien. In diesem Fall wird jedoch der Baranteil ihrer Vergütung anteilig ausbezahlt. Im Fall der Abwahl des Präsidenten oder eines Mitglieds des Verwaltungsrates durch eine ausserordentliche Generalversammlung werden sowohl die Bar- als auch die Aktienelemente anteilig ausbezahlt. Bei Invalidität oder Tod werden sämtliche Zuteilungen dem Verwaltungsratsmitglied vollständig ausgerichtet, und es kommt kein Verfall zur Anwendung.

Die Verwaltungsratsmitglieder sind nicht zur Teilnahme an leistungsbezogenen Barauszahlungs- oder Aktienprogrammen – weder auf Ebene der Gruppe noch der Bank – berechtigt.

Es wurde keine Vergütung an nahestehende Parteien von Verwaltungsratsmitgliedern gewährt.

DARLEHEN AN MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATES (GEPRÜFT)

	31.12.2019		31.12.2018	
	Darlehen CHF	Darlehen an nahestehende Personen CHF	Darlehen CHF	Darlehen an nahestehende Personen CHF
Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates				
Dr. Romeo Lacher – Präsident (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	-	-	n.a.	n.a.
Daniel J. Sauter (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	n.a.	n.a.	-	520 000
Gilbert Achermann	-	-	-	-
Andreas Amschwand (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	n.a.	n.a.	-	-
Dr. Heinrich Baumann	3 361 000	-	3 200 000	-
Richard M. Campbell-Breeden (2018 in den Verwaltungsrat gewählt)	-	-	-	-
Paul Man Yiu Chow	1 186 000	-	1 250 000	-
Dr. Ivo Furrer	-	-	-	-
Claire Giraut	-	-	-	-
Gareth Penny (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	n.a.	n.a.	251 000	-
Charles G. T. Stonehill	-	-	-	-
Eunice Zehnder-Lai (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	-	-	n.a.	n.a.
Olga Zoutendijk (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	-	-	n.a.	n.a.
Total	4 547 000	-	4 701 000	520 000

Die an Verwaltungsratsmitglieder gewährten Darlehen bestehen aus Lombardkrediten auf gesicherter Basis (durch Verpfändung von Wertschriftendepots oder sonstige marktfähige Deckung), Festhypotheken (mit fixem Zinssatz), Libor- und variabel verzinslichen Hypotheken (die beiden Letzteren mit variablem Zinssatz).

Die Zinssätze auf den Lombardkrediten und Hypotheken für Verwaltungsratsmitglieder oder ihnen nahestehende Personen entsprechen den marktüblichen Zinssätzen zum Zeitpunkt, als sie gewährt wurden, und sind mit keinen Vorzugskonditionen verbunden.

Verwaltungsratsmitglieder profitieren von Mitarbeitervorzugskonditionen auf intern abgewickelten Transaktionen (z.B. bei Wertpapieren).

AKTIENBETEILIGUNGEN DER MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATES (GEPRÜFT)

Anzahl Aktien

Aktienbeteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates¹

	2019	2018
Dr. Romeo Lacher – Präsident (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	-	n.V.
Daniel J. Sauter (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	n.V.	198 957
Gilbert Achermann	16 551	14 509
Andreas Amschwand (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	n.V.	14 509
Dr. Heinrich Baumann	22 278	20 236
Richard M. Campbell-Breeden (2018 in den Verwaltungsrat gewählt)	5 238	-
Paul Man Yiu Chow	9 836	7 794
Dr. Ivo Furrer	6 447	4 405
Claire Giraut	25 841	23 799
Gareth Penny (2019 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	n.V.	9 855
Charles G. T. Stonehill	21 211	21 669
Eunice Zehnder-Lai (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	-	n.V.
Olga Zoutendijk (2019 in den Verwaltungsrat gewählt)	-	n.V.
Total	107 402	
Total		315 733

¹ Einschliesslich Aktienbeteiligungen von nahestehenden Personen

Kein Mitglied des Verwaltungsrates hielt per Ende 2019 bzw. Ende 2018 Optionen auf Aktien der Julius Bär Gruppe AG.

Die Richtlinien zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines) betreffend die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung wurden mit Wirkung per 2014 eingeführt.

Der Präsident des Verwaltungsrates ist verpflichtet, eine Position von 25 000 definitiv übertragenen Aktien der Julius Bär Gruppe AG aufzubauen und zu halten, die anderen Mitglieder des Verwaltungsrates eine solche von je 7 500.

Die vorgeschriebene Position an Aktien der Julius Bär Gruppe AG muss über einen Zeitraum von drei Jahren nach der Wahl aufgebaut (und bis zum Jahresende des betreffenden Jahres erreicht sein) und gehalten werden, bis das Mitglied aus dem Verwaltungsrat ausscheidet.

Verwaltungsratsmitglieder, die im Jahr 2016 oder früher gewählt und/oder wiedergewählt wurden – d.h. alle Verwaltungsratsmitglieder mit Ausnahme von Dr. Romeo Lacher (Präsident), Richard M. Campbell-Breeden, Dr. Ivo Furrer, Eunice Zehnder-Lai und Olga Zoutendijk –, waren verpflichtet, die vorgeschriebene Anzahl Aktien bis Ende 2019 zu erreichen. Dr. Ivo Furrer und Richard M. Campbell-Breeden müssen die vorgeschriebene Aktienposition

bis Ende 2020 bzw. 2021 aufbauen. Dr. Romeo Lacher (Präsident), Eunice Zehnder-Lai und Olga Zoutendijk müssen die vorgeschriebene Anzahl bis Ende 2022 erreichen.

EHEMALIGE VERWALTUNGSRÄTE

2019 wurde keinem Verwaltungsratsmitglied, das den Verwaltungsrat 2018 oder früher verlassen hat, eine Vergütung ausgerichtet. Per Ende 2019 waren keine Darlehen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates (oder ihnen nahestehende Parteien) ausstehend oder wurden im Jahr 2019 gewährt, die nicht den marktüblichen Zinssätzen entsprachen.

ABKÜRZUNGEN

ANPbBT	Adjustierte Nettokonzerngewinn vor variabler Vergütung (Bonus) und Steuern	IFRS	International Financial Reporting Standards
BIZ	Bank für Internationalen Zahlungsausgleich	Index	STOXX® Europe 600 Banks Index (Bruttorendite)
BoD	Board of Directors – Verwaltungsrat	Kairos	Kairos Investment Management S.p.A.
CCE	Client and Conduct Excellence	KPI	Key Performance Indicator (Leistungskennzahl)
CCO	Chief Communications Officer	KYC	Know Your Client
CEO	Chief Executive Officer	LTI	Long-Term Incentive Plan (aktienbasierte langfristige Anreize)
cEP	Cumulative Economic Profit (kumulativer ökonomischer Gewinn)	MTP	Medium-Term Plan (strategische Mittelfristplanung über 3 Jahre)
CFO	Chief Financial Officer	NNM	Net New Money – Netto-Neugeld
CoC	Cost of Capital (Kapitalkosten)	OPR	Overall Performance Rating
CompC	Compensation Committee	PSP	Premium Share Plan
COO	Chief Operating Officer	RM	Kundenberater
CRO	Chief Risk Officer	rTSR	Relative Total Shareholder Return
CRD	Capital Requirements Directive (Eigenkapitalrichtlinie)	SMI	Swiss Market Index
DBP	Deferred Bonus Plan	SMIM	Swiss Market Index Mid-cap
DCP	Deferred Cash Plan	SPP	Staff Participation Plan (Mitarbeiterbeteiligungsplan)
EP	Economic Profit (ökonomischer Gewinn)	TSR	Total Shareholder Return
EPP	Equity Performance Plan	VegüV	Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften
GL	Geschäftsleitung		
GV	Generalversammlung		

KÜNDIGUNGSBESTIMMUNGEN DER PLÄNE VON JULIUS BÄR

Name der Zuteilung	Freiwillige Kündigung	Kündigung ohne wichtigen Grund	Tod	Invalidität	Pensionierung	Kündigung aus wichtigem Grund	Kontrollwechsel
Deferred Bonus Plan (DBP)	Nicht definitiv übertragene Zuteilungen verfallen bei Kündigung.	Die ausstehende aufgeschobene Zuteilung wird entsprechend dem ursprünglichen Zahlungsplan ausbezahlt.	Die ausstehenden aufgeschobenen Beträge werden innerhalb von 30 Tagen nach Meldung des Ereignisses ausbezahlt.	Die ausstehenden aufgeschobenen Beträge werden innerhalb von 30 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.	Die ausstehende aufgeschobene Zuteilung wird entsprechend dem ursprünglichen Zahlungsplan ausbezahlt.	Nicht definitiv übertragene Zuteilungen verfallen bei Kündigung; übertragene Zuteilung unterliegen Rückforderungsbestimmungen.	Anpassungen an Zuteilungen liegen im ausschliesslichen Ermessen des Verwaltungsrates basierend auf ausstehendem innerem Wert.
Equity Performance Plan (EPP)	Der anteilmässige Teil der nicht definitiv übertragenen Zuteilungen wird bei Kündigung übertragen; dieser untersteht der Bestimmung des endgültigen Multiplikators mittels Leistungsbeurteilung am Ende der Planperiode.	Die Zuteilung wird basierend auf der Annahme, dass der Endmultiplikator 100% ist, übertragen und innerhalb von 30 Tagen nach Meldung des Ereignisses ausbezahlt.	Die Zuteilung wird basierend auf der Annahme, dass der Endmultiplikator 100% ist, übertragen und innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.	Die Zuteilung wird am Datum der Pensionierung übertragen; er untersteht der Bestimmung des endgültigen Multiplikators mittels Leistungsbeurteilung am Ende der Planperiode.	Nicht definitiv übertragene Zuteilungen verfallen bei Kündigung.	Anpassungen an Zuteilungen liegen im ausschliesslichen Ermessen des Verwaltungsrates. Der Plan erlaubt ein Rollver des inneren Werts für Zuteilungen und/oder die vorgezogene Bewertung der tatsächlichen Leistung mit darauf folgender definitiver Übertragung.	
Deferred Cash Plan (DCP)	Nicht definitiv übertragene Zuteilungen verfallen bei Einreichung der Kündigung.	Nicht definitiv übertragene Zuteilungen werden am Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses definitiv übertragen.	Nicht definitiv übertragene Zuteilungen werden innerhalb von 30 Tagen ab Meldung des Ereignisses definitiv übertragen und ausbezahlt.	Nicht definitiv übertragene Zuteilungen werden am Datum der Pensionierung definitiv übertragen.	Nicht definitiv übertragene Zuteilungen verfallen bei Kündigung.	Anpassungen an Zuteilungen liegen im ausschliesslichen Ermessen des Compensation Committee basierend auf ausstehendem innerem Wert.	
Premium Share Plan (PSP)	Nicht definitiv übertragene Aktien aus der aufgeschobenen Vergütung werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses definitiv übertragen. Premium Shares verfallen.	Nicht definitiv übertragene Aktien aus der aufgeschobenen Vergütung werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses definitiv übertragen und ausbezahlt.	Nicht definitiv übertragene Aktien aus der aufgeschobenen Vergütung sowie Premium Shares werden innerhalb von 30 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses definitiv übertragen und ausbezahlt.	Nicht definitiv übertragene Aktien aus der aufgeschobenen Vergütung und Premium Shares werden innerhalb von 30 Tagen nach Pensionierung definitiv übertragen und ausbezahlt.	Nicht definitiv übertragene Aktien aus der aufgeschobenen Vergütung und Premium Shares verfallen bei Kündigung.	Anpassungen an Zuteilungen liegen im ausschliesslichen Ermessen des Compensation Committee basierend auf ausstehendem innerem Wert.	
Long-Term Incentive Plan (LTI)	Nicht definitiv übertragene Aktien verfallen bei Einreichung der Kündigung.	Nicht definitiv übertragene Aktien verfallen bei Kündigung.	Nicht definitiv übertragene Aktien werden am Datum der Meldung des Ereignisses definitiv übertragen.	Nicht definitiv übertragene Aktien werden am Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses definitiv übertragen.	Nicht definitiv übertragene Aktien werden am Datum der Pensionierung definitiv übertragen.	Anpassungen an Zuteilungen liegen im ausschliesslichen Ermessen des Compensation Committee basierend auf ausstehendem innerem Wert.	

BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER JULIUS BÄR GRUPPE AG, ZÜRICH



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Julius Bär Gruppe AG, Zürich

Wir haben die Seiten 34 bis 43 des Vergütungsberichts der Julius Bär Gruppe AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrates

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

Verantwortung des Prüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Julius Bär Gruppe AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Mirko Liberto
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Cataldo Castagna
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 18. März 2020

KPMG AG, Raffelstrasse 28, PO Box, CH-8036 Zurich

KPMG AG ist eine Konzerngesellschaft der KPMG Holding AG und Mitglied des KPMG Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, der KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts. Alle Rechte vorbehalten.

JULIUS BÄR GRUPPE

Bahnhofstrasse 36
Postfach
8010 Zürich
Schweiz
Telefon +41 (0) 58 888 1111
Fax +41 (0) 58 888 5517
www.juliusbaer.com

Die Julius Bär Gruppe
ist weltweit an mehr
als 60 Standorten präsent,
darunter Zürich (Hauptsitz),
Dubai, Frankfurt, Genf,
Hongkong, London, Luxemburg,
Mailand, Mexico City, Monaco,
Montevideo, Moskau, Mumbai,
São Paulo, Singapur und Tokio.