

SATZUNG DES NOMINATION AND COMPENSATION COMMITTEE DES VERWALTUNGSRATES DER JULIUS BÄR GRUPPE

ZUSAMMENFASSUNG

Diese Satzung basiert auf den Statuten der Julius Bär Gruppe AG (das Unternehmen) und auf ihrem Organisations- und Geschäftsreglement (OGR). Sie definiert die Befugnisse, Pflichten und Verantwortlichkeiten des Nomination and Compensation Committee des Verwaltungsrates (NCC) des Unternehmens sowie seine Organisation und Berichterstattung. Das NCC hat Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Bereich Vergütung und Nominierung sowie besondere Verantwortlichkeiten und Pflichten im Rahmen des alljährlichen Prozesses zur leistungsbezogenen variablen Vergütung.

Diese Satzung wurde beschlossen am 18. Mai 2020 und tritt am selben Tag in Kraft. Sie ersetzt die Satzungen sowohl des früheren Compensation Committee als auch des früheren Nomination Committee vom 12. Dezember 2017.

WICHTIGE ASPEKTE DIESER SATZUNG

- Das NCC hat Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Bereich Vergütung und Nominierung sowie besondere Verantwortlichkeiten und Pflichten im Rahmen des alljährlichen Prozesses zur leistungsbezogenen variablen Vergütung.
- Das NCC besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrates, die jeweils unabhängige, nicht-exekutive Mitglieder sein müssen.
- Die Mitglieder des Compensation Committee (als Teil des NCC) werden vom Verwaltungsrat nominiert und auf jährlicher Basis von der Generalversammlung gewählt. Der Präsident des Verwaltungsrates darf kein Mitglied des NCC sein.
- Das NCC tritt regelmässig einmal pro Quartal zusammen.

1. BEFUGNISSE, PFLICHTEN UND VERANTWORTLICHKEITEN DES KOMITEES

Nach den Statuten des Unternehmens kann der Verwaltungsrat die Vorbereitung und Umsetzung seiner Beschlüsse oder die Überwachung von Transaktionen auf Komitees oder einzelne Mitglieder übertragen. Zusätzlich und in Übereinstimmung mit der Art. 2.2 in Verbindung mit Art. 7 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften ist das Unternehmen verpflichtet, ein Compensation Committee (als Teil des NCC) zu bilden.

Das OGR des Unternehmens sieht die Einrichtung von Komitees des Verwaltungsrates vor.

Die konkreten Befugnisse, Pflichten und Verantwortlichkeiten des NCC sind in den Statuten, dem OGR und im Anhang dazu definiert.

1.1 Allgemeine Pflichten und Verantwortlichkeiten

a) Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Bereich Vergütung

Das NCC übernimmt für den Verwaltungsrat die Verantwortung dafür, die Vergütungsgrundsätze sowie die Vergütungsstrategie und -richtlinien für den Präsidenten des Verwaltungsrates, die weiteren nicht-exekutiven – und soweit zutreffend exekutiven – Mitglieder des Verwaltungsrates, den Chief Executive Officer (CEO) und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung in der Julius Bär Gruppe festzulegen. Dies umfasst die Aufgabe, die Vergütungsgrundsätze zu überprüfen (Änderungen an diesen sind dem Verwaltungsrat zur Genehmigung zu unterbreiten) sowie jene Vergütungsrichtlinien zu überprüfen und zu genehmigen, welche die Julius Bär Gruppe als Ganzes betreffen, ebenso wie jene innerhalb der Gruppe, welche eine Koppelung an die Aktien der Gruppe vorsehen.

Das NCC ist damit betraut, wenn nötig mit Unterstützung externer Berater, den vollständigen Verwaltungsrat darüber zu beraten, ob die aktuelle Vergütung für den Präsidenten, den Verwaltungsrat, den CEO und die Geschäftsleitung üblichen Marktpraktiken entspricht.

Es überprüft jährlich die Vergütungselemente und die Aktienbeteiligungsprogramme, indem es mögliche Auswirkungen neuer regulatorischer Entwicklungen und von Stakeholdern eingegangene Rückmeldungen berücksichtigt.

Das Komitee ist verantwortlich für die Überprüfung und Genehmigung der Grundsätze des Unternehmens für Gesamtvergütung und Zusatzleistungen (Vergütungspolitik). Es überprüft jährlich, ob die Grundsätze wie vorgesehen eingesetzt werden und ob die Politik mit nationalen und internationalen Regulierungsvorschriften und Standards vereinbar ist.

Das NCC bestimmt über die Vergütung für den Vorsitzenden und die Geschäftsleitung und legt dem Verwaltungsrat die jeweiligen Vorschläge für die anderen Mitglieder des Verwaltungsrates sowie den CEO zur Genehmigung vor. Die Vergütungsvorschläge für den Präsidenten, den Verwaltungsrat, den CEO und für die Geschäftsleitung in aggregierter Form werden anschliessend der Generalversammlung zur Genehmigung durch die Aktionäre unterbreitet.

Das NCC ist berechtigt, von den genannten Grundsätzen abzuweichen und unter besonderen Umständen bestimmte Ausnahmen zuzulassen.

Nach eigenem Ermessen kann das NCC im Rahmen seiner allgemeinen Aufsichtsfunktion Präsentationen oder schriftliche Berichte bezüglich jeglicher Aktivitäten im Personalbereich (einschliesslich Schulung, Managemententwicklung, Beförderung, Nachfolge) und Vergütung anfordern; es hat dabei aber keinerlei Entscheidungsbefugnis, es sei denn, sie wurde ihm explizit übertragen.

Jährlich erstellt das Komitee einen Vergütungsbericht, der dem Verwaltungsrat vorgeschlagen und anschliessend den Aktionären zugänglich gemacht wird, sowie weitere Berichte wie rechtlich oder regulatorisch vorgeschrieben.

b) Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Bereich Nominierung

Das NCC unterstützt den Verwaltungsrat bei der effektiven Erfüllung seiner Verantwortlichkeiten und stellt sicher, dass das Gremium aus Personen besteht, die bestmöglich geeignet sind, die Verantwortlichkeiten von Mitgliedern des Verwaltungsrates zu erfüllen, unter Beachtung geltender Gesetze und Vorschriften sowie der Grundsätze solider Corporate Governance.

In dieser Hinsicht ist das NCC verantwortlich für die Erstellung der langfristigen Nachfolgeplanung auf der Ebene des Verwaltungsrates zur Vorlage an den Verwaltungsrat. Das NCC beurteilt Kandidaten als mögliche neue Mitglieder für den Verwaltungsrat des Unternehmens und bereitet Nominierungen für den vollständigen Verwaltungsrat sowie zur endgültigen Entscheidung durch die Generalversammlung des Unternehmens vor.

Es ist verantwortlich für die Erstellung der langfristigen Nachfolgeplanung auf der Ebene des CEO und der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung des Unternehmens zur Vorlage an den Verwaltungsrat; in dieser Funktion beurteilt das Komitee potenzielle Kandidaten und bereitet Nominierungen für den Verwaltungsrat vor.

Insbesondere hat das NCC die folgenden Befugnisse, Pflichten und Verantwortlichkeiten:

- Erstellen von Profilen, in denen notwendige und wünschenswerte Kompetenzen und Fähigkeiten von Mitgliedern des Verwaltungsrates und des CEO beschrieben werden;
- Überprüfung und Genehmigung der erforderlichen Profile für die Mitglieder der Geschäftsleitung (mit Ausnahme des CEO), des CRO und der Leitung der internen Revisionsstelle;
- Suche nach und Identifizieren von geeignet qualifizierten Kandidaten für die Berufung in den Verwaltungsrat und die Nominierung als CEO;
- Durchführen von Erkundungs- und Bewerbungsgesprächen mit möglichen Kandidaten;
- Erstellen einer Nachfolgeplanung für Verwaltungsrat und CEO zur Vorlage an den Verwaltungsrat sowie regelmässige Kenntnisnahme der vom CEO erstellten Nachfolgeplanung für die Mitglieder der Geschäftsleitung mit Ausnahme des CEO;
- Unterbreiten von Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Verwaltungsrates und zur Nominierung des CEO sowie der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung an den Verwaltungsrat.

1.2 Spezielle Pflichten und Verantwortlichkeiten im Rahmen des jährlichen Prozesses zur variablen leistungsbezogenen Vergütung

Im Rahmen des jährlichen Prozesses zur variablen leistungsbezogenen Vergütung hat das NCC folgende Aufgaben:

- Festlegen und wenn nötig Überprüfen des Vergütungssystems für den Präsidenten, den Verwaltungsrat, den CEO und die Geschäftsleitung;
- Überprüfen der gesamten fixen Vergütung für Präsident, Verwaltungsrat, CEO und in aggregierter Form für die Geschäftsleitung und Empfehlung an den Verwaltungsrat zur Genehmigung durch die Generalversammlung;
- Definieren der Elemente und Struktur des variablen Vergütungssystems (bar- sowie aktienbasierte Anreize) und weiterer Leistungen (einschliesslich aller Versicherungen und Pensions-/Rentenpläne);
- Überprüfen der Payout-Bandbreiten für die Finanzierung des Pools zur Vorlage an den Verwaltungsrat zur finalen Genehmigung;
- Festlegen des Gesamtbetrags der variablen Vergütungskomponenten einschliesslich leistungsbezogener Vergütung («Pool»), der an qualifizierte Beschäftigte ausgeschüttet werden kann, zur endgültigen Genehmigung durch den Verwaltungsrat. In diesem Zusammenhang entscheidet das NCC über die Mindestgrenze, unterhalb der die variable leistungsbezogene Vergütung ausschliesslich in bar ausgezahlt wird.
- Informieren des Verwaltungsrates über die Ergebnisse der jährlichen Vergütungsüberprüfung und insbesondere über die Details der Vergütung, die für den Präsidenten, den Verwaltungsrat, den CEO und (in aggregierter Form) für die Geschäftsleitung vorgeschlagen und anschliessend der Generalversammlung des Unternehmens zur endgültigen Genehmigung vorgeschlagen wird, wie in den Statuten des Unternehmens vorgesehen;

-
- Bestätigen derjenigen Beschäftigten, die als so genannte bedeutende Risikoträger identifiziert wurden, weil sie aufgrund ihrer Position, ihres Einflusses oder des Charakters ihrer Arbeit die Gruppe erheblichen Risiken aussetzen könnten, und Überprüfen ihrer Vergütung;
 - Kenntnisnahme der Liste mit allen Beschäftigten der Gruppe, deren Gesamtvergütung CHF 1 Million p.a. überschreitet.

2. ORGANISATION DES KOMITEES

Das NCC besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrates, bei denen es sich jeweils um unabhängige, nicht-exekutive Mitglieder handeln muss. Die Mitglieder des Compensation Committee (als Teil des NCC) werden vom Verwaltungsrat nominiert und auf jährlicher Basis durch die Generalversammlung gewählt. Der Präsident des Verwaltungsrates darf kein Mitglied des NCC sein.

Das NCC tritt regelmässig einmal pro Quartal zusammen.

Die Sitzungen können persönlich oder telefonisch abgehalten werden. Beschlüsse für dringende sowie routinemässige Aktivitäten des NCC können auch schriftlich (z.B. per Brief, E-Mail oder Fax) ohne Sitzung gefasst werden (Zirkularbeschluss); Voraussetzung dafür ist, dass der Text des vorgeschlagenen Beschlusses allen Mitgliedern des NCC zugesandt wird, kein Mitglied des NCC eine Sitzung verlangt und alle NCC-Mitglieder ihre Zustimmung zu dem Beschluss geben.

3. BERICHTERSTATTUNG

Der Vorsitzende des NCC informiert den Verwaltungsrat bei jeder Sitzung über die Arbeit und die wichtigsten Entscheidungen des Komitees.

Bei dringenden Angelegenheiten informiert der Vorsitzende des NCC die Mitglieder des NCC und des Verwaltungsrates direkt und unverzüglich.

4. INKRAFTTRETEN

Diese Satzung wurde beschlossen am 18. Mai 2020 und tritt am selben Tag in Kraft. Sie ersetzt die Satzungen sowohl des früheren Compensation Committee als auch des früheren Nomination Committee vom 12. Dezember 2017.