

Julius Bär

ERLÄUTERUNGEN ZUR GENEHMIGUNG DER VERGÜTUNG VON VERWALTUNGSRAT UND GESCHÄFTSLEITUNG (ZIFFER 4)

Julius Bär Gruppe AG

Julius Bär

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 und risikogewichtetem Gewinnwachstum für die verschiedenen Stakeholder-Gruppen bietet. Julius Bär's Vergütungskonzept sieht in erheblichem Mass aufgeschobene Vergütung, langfristige Bemessungsperioden und eine ausgewogene Mischung aus Bar- und Aktienanteilen vor.

In Zusammenarbeit mit dem CEO hat der Verwaltungsrat die Auswirkungen der neu ausgerichteten Strategie auf die Ausgestaltung des Vergütungskonzepts der Julius Bär Gruppe überprüft und angepasst. Die Ziele und Vorgaben für die Geschäftsleitung sind auf die Erreichung gemeinsamer Ziele auf Gruppenstufe ausgerichtet, unter Berücksichtigung der Erreichung von nachhaltigem 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.

PERFORMANCE DER JULIUS BÄR GRUPPE 2020 UND VARIABLE VERGÜTUNG

Die Leistung der Julius Bär Gruppe im Jahr 2020 war sehr erfreulich, und zeichnete sich durch einen um 50% erhöhten und den Aktionärinnen und Aktionären zurechenbaren IFRS-Konzerngewinn von CHF 698 Millionen und einem um 24% erhöhten adjustierten Konzerngewinn von CHF 957 Millionen aus. Die Bruttomarge verbesserte sich um 6 Basispunkte und das adjustierte Cost/Income Ratio um 4.7 Prozentpunkte auf 66.4%. Die verwalteten Vermögen erreichten CHF 434 Milliarden, ein Anstieg von 2%, begünstigt durch Netto-Neugeld in der Höhe von CHF 15.1 Milliarden (3.5%). Diese bemerkenswerten Resultate spiegeln sich in der im Jahr

2020 erzielten weiteren Stärkung der Kapitalquoten; so stand die BIZ Kapitalquote per Ende Dezember 2020 bei 14.9% und die BIZ Gesamtkapitalquote bei 21%. Beide Werte sind deutlich über den Mindestanforderungen und den eigenen Untergrenzen der Gruppe.

Basierend auf dem erzielten Gesamtergebnis der Gruppe nahm auch der Adjustierte Konzerngewinn vor Bonus und Steuern (ANPbBT), welcher die Grundlage für den variablen Vergütungspool der Gruppe bildet, im Jahr 2020 zu, was zu einem Anstieg – wenn auch in geringerem Ausmass – des absoluten Wertes des variablen Vergütungspools im Vergleich zu 2019 führte. Für die Bestimmung des Anstiegs des variablen Vergütungspools berücksichtigten der Nominations- & Vergütungsausschuss zusammen mit dem Verwaltungsrat – unter anderem – auch die Entwicklung des Economic Profit, das Resultat von Julius Bär im Vergleich mit dessen Peers, die Gewinnverteilung an die diversen Anspruchsgruppen der Gesellschaft sowie die globale Wirtschaftslage (einschliesslich der Auswirkungen von Covid-19).

Basierend auf dem umfangreichen Verbesserungsprogramm, war 2020 auch gekennzeichnet durch die weiteren Anstrengungen zur Stärkung der Risikokultur und des Risk Management Rahmenkonzeptes. Geschäftsleitung und Verwaltungsrat haben zudem weitere Schritte unternommen, um offene rechtliche und regulatorische Fälle aus der Vergangenheit einer Lösung zuzuführen. Diese Schritte erlauben es, den Fokus auf die Zukunft von Julius Bär zu legen.

Zum besseren Verständnis der Entwicklung der Vergütung im Jahr 2020 im Vergleich zu 2019 empfehlen wir Ihnen, die weitergehenden Informationen im englischen Vergütungsbericht zu beachten, welcher Teil des englischen Geschäftsberichts 2020 ist.

Dr. Romeo Lacher
Präsident

Richard Campbell-Breeden
Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses

Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften («VegüV») unterstehen die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung der Genehmigung durch die Generalversammlung. Gemäss Art. 18 VegüV stimmt die Generalversammlung jährlich gesondert über die Gesamtsumme der Vergütungen ab, die der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung direkt oder indirekt von der Gesellschaft erhalten. Die Abstimmungen der Generalversammlung haben zwingend bindende Wirkung.

Entsprechend unterbreitet die Julius Bär Gruppe AG («die Gesellschaft») der Generalversammlung unter Ziffer 4 der Einladung zur Generalversammlung die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung zur Genehmigung. Nachfolgend geben wir unseren Aktionärinnen und Aktionären einige Informationen zu den beantragten Kompensationselementen, dies in Ergänzung zu den detaillierten Angaben, die im Vergütungsbericht, welcher Teil des englischen Geschäftsberichtes 2020 ist, entnommen werden können.

1. VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES: MAXIMALER GESAMTBETRAG FÜR DIE KOMMENDE AMTSDAUER

Den Mitgliedern des Verwaltungsrates der Gesellschaft (einschliesslich des Präsidenten) steht ausschliesslich eine feste jährliche Vergütung zu. Diese feste Vergütung richtet sich nach dem vom Verwaltungsratsmitglied geleisteten Arbeitspensum basierend auf der Zugehörigkeit und Funktion in den einzelnen Verwaltungsratsausschüssen.

Die feste Vergütung wird als Kombination einer Barvergütung und einer Aktienzuteilung ausgerichtet. Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder umfasst aufgrund des unabhängigen Status aller Mitglieder des Verwaltungsrats (einschliesslich des Präsidenten) keine variable Komponente und hängt somit auch nicht vom finanziellen Ergebnis der Gesellschaft ab. Um die Vergütung mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionären in Einklang zu bringen, wird jedoch ein Teil der festen Vergütung in Form von Aktien ausgerichtet, dessen Wert auf einem festen Ausgangswert in Schweizer Franken basiert.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, werden Mitgliedern des Verwaltungsrates keine Mitarbeitervorzugsbedingungen auf Hypotheken oder Darlehen gewährt. Verwaltungsratsmitglieder profitieren hingegen von Mitarbeitervorzugsbedingungen auf intern abgewickelten Transaktionen (z.B. bei Wertpapiertransaktionen).

Der Präsident des Verwaltungsrats (VRP) wird für die Periode «Generalversammlung zu Generalversammlung» mit einer fixen Barvergütung von CHF 400 000 entschädigt. Er erhält keine weitere Entschädigung für seine Arbeit in den Verwaltungsratsausschüssen. Seine aktienbasierte Zuteilung beträgt CHF 600 000.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates (ohne den VRP) erhalten – ebenfalls für die Periode «Generalversammlung zu Generalversammlung» – eine Grundentschädigung in bar von CHF 90 000 sowie eine aktienbasierte Zuteilung von CHF 120 000.

Die Arbeit in den Ausschüssen des Verwaltungsrates (ausgenommen VRP) wird zudem wie folgt in bar entschädigt (auch diese Bezüge beziehen sich auf die Periode «Generalversammlung zu Generalversammlung»):

- Governance & Risk Committee: Vorsitz und übrige Mitglieder CHF 60 000
- Revisionsausschuss: Vorsitz CHF 60 000, übrige Mitglieder CHF 25 000
- Nominations & Vergütungsausschuss: Vorsitz CHF 60 000, übrige Mitglieder CHF 25 000
- Development & Innovation Ausschuss: Vorsitz CHF 30 000, übrige Mitglieder CHF 12 500

Unter dem Agendapunkt 4.1 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages der Vergütung des Verwaltungsrates für die kommende Amtsdauer, d.h. Ordentliche Generalversammlung 2021 bis Ordentliche Generalversammlung 2022, in der Höhe von CHF 3 854 552. In diesem Betrag enthalten sind CHF 409 552 Sozialversicherungsbeiträge (insbesondere von der Gesellschaft zu leistende Sozialversicherungsabgaben für AHV und ALV) und andere Abgaben. Nachfolgende Tabelle zeigt Ihnen die zu genehmigenden Zahlen im Vergleich zum Vorjahr sowie die Zusammensetzung dieser Beträge. Bitte beachten Sie, dass es sich bei den Sozialversicherungsbeiträgen um Schätzungen handelt, die beispielsweise infolge einer Wohnsitzverlegung in ein anderes Land während der kommenden Amtsperiode variieren können.

Der beantragte Gesamtbetrag ist zudem als maximale Obergrenze bindend, nicht aber die individuelle Aufteilung auf die einzelnen Verwaltungsratsmitglieder. Diese können bei Änderungen in der Besetzung der Verwaltungsratsausschüsse variieren.

		Baranteil	Aktienanteil	Sozialversicherungsbeiträge und Varia	Total
		CHF	CHF	CHF	CHF
Gesamtvergütung Verwaltungsrat					
Romeo Lacher – Präsident	AGM 2021–2022	400 000	600 000	96 267	1 096 267
	AGM 2020–2021	400 000	600 000	96 695	1 096 695
Gilbert Achermann	AGM 2021–2022	127 500	120 000	27 047	274 547
	AGM 2020–2021	127 500	120 000	28 843	276 343
Heinrich Baumann	AGM 2021–2022	162 500	120 000	31 812	314 312
	AGM 2020–2021	162 500	120 000	33 507	316 007
Richard Campbell-Breeden	AGM 2021–2022	210 000	120 000	53 084	383 084
	AGM 2020–2021	210 000	120 000	55 000	385 000
Ivo Furrer	AGM 2021–2022	127 500	120 000	27 047	274 547
	AGM 2020–2021	175 000	120 000	28 842	276 343
Claire Giraut	AGM 2021–2022	145 000	120 000	29 470	294 470
	AGM 2020–2021	145 000	120 000	31 175	296 175
David Nicol (zur Wahl anlässlich der GV 2021 vorgeschlagen)	AGM 2021–2022	150 000	120 000	42 227	312 227
	AGM 2020–2021	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Kathryn Shih (gewählt anlässlich der GV 2020, mit Eintrittsdatum per 1. September 2020)	AGM 2021–2022	127 500	120 000	27 047	274 547
	AGM 2020–2021	79 688	75 000	19 515	174 203
Christian Meissner (gewählt anlässlich der GV 2020 und zurückgetreten am 12. Oktober 2020)	AGM 2021–2022	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	AGM 2020–2021	150 000	120 000	31 842	301 842
Charles G.T. Stonehill (stellt sich anlässlich der GV 2021 nicht zur Wiederwahl)	AGM 2021–2022	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	AGM 2020–2021	150 000	120 000	31 000	301 000
Eunice Zehnder-Lai	AGM 2021–2022	140 000	120 000	28 801	288 801
	AGM 2020–2021	140 000	120 000	30 509	290 509
Olga Zoutendijk	AGM 2021–2022	175 000	120 000	46 750	341 750
	AGM 2020–2021	175 000	120 000	35 173	330 173
Total (10 Mitglieder)	AGM 2021–2022	1 765 000	1 680 000	409 552	3 854 552
Total (11 Mitglieder)	AGM 2020–2021	1 867 188	1 755 000	422 104	4 044 292

Wie aus obiger Tabelle hervorgeht, variiert die Gesamtkompensation für den Verwaltungsrat für die kommende Amtsperiode (Generalversammlung 2021 bis Generalversammlung 2022) gegenüber der Vor-

periode aufgrund der Verkleinerung des Gremiums von bisher 11 auf neu 10 Mitglieder, sowie Änderungen bei den Sozialversicherungsabgaben.

2. VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

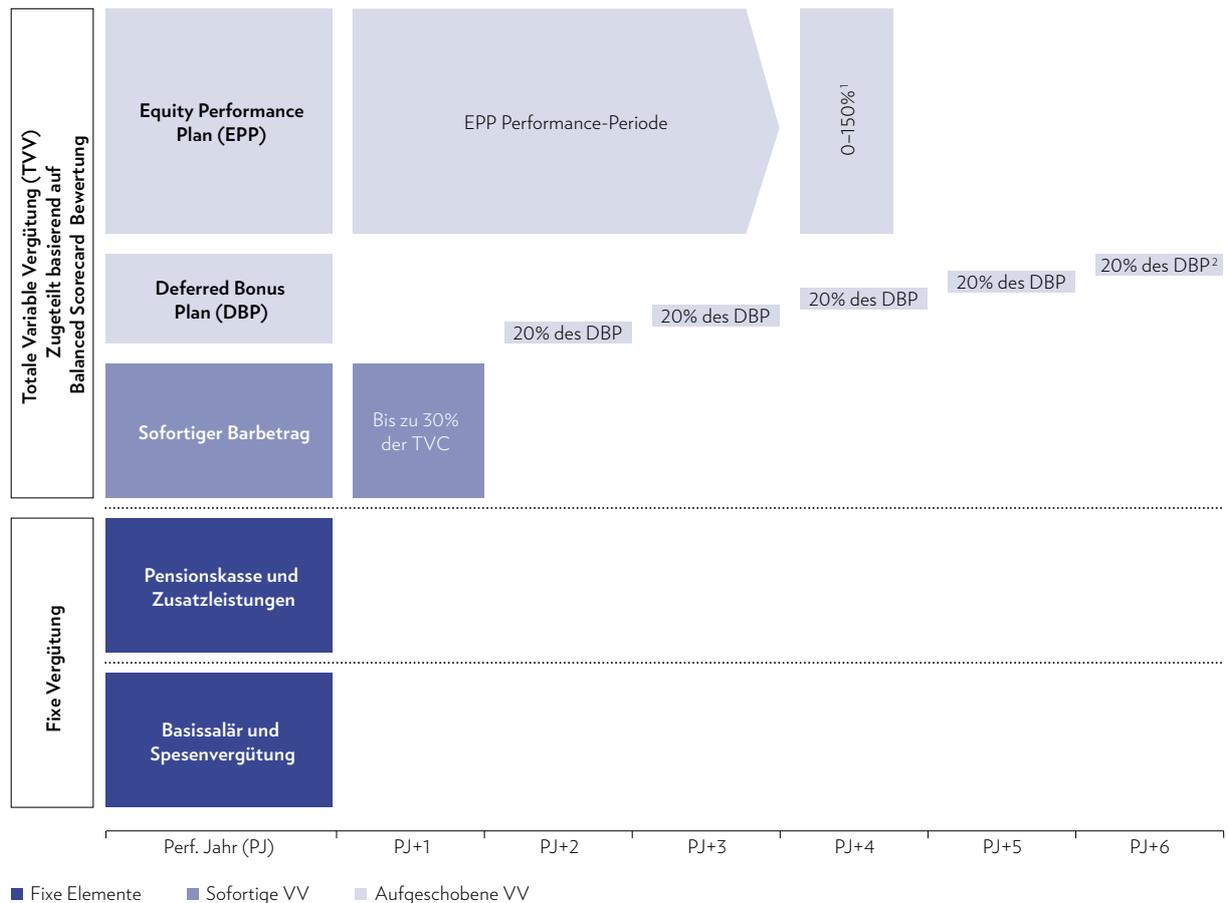
Die der Generalversammlung beantragten Vergütungselemente der Geschäftsleitung folgen einer einfachen und transparenten Struktur und bestehen aus drei Elementen: (i) dem Gesamtbetrag der variablen Barvergütungselemente für das vorangegangene, abgeschlossene Geschäftsjahr; (ii) dem Gesamtbetrag der variablen anteilsbasierten Vergütungselemente, die im laufenden Geschäftsjahr zugeteilt werden und; (iii) dem Gesamtbetrag der fixen Vergütung für das kommende Geschäftsjahr.

Die Gesellschaft verwendet klare Obergrenzen für die variable Vergütung sämtlicher Geschäftsleitungsmitglieder sowie spezifische Obergrenzen für den CEO. Um die Interessen der Geschäftsleitung jenen unserer Aktionärinnen und Aktionäre anzugleichen, sind die Mitglieder der Geschäftsleitung verpflichtet, innerhalb von drei Jahren eine definierte Anzahl Aktien der Gesellschaft zu erwerben und zu halten.

Nachfolgende Grafik gibt Ihnen eine schematische Übersicht über die drei verschiedenen Elemente sowie die Staffelung der aufgeschobenen Anteile der variablen Vergütung.

ILLUSTRATIVES BEISPIEL

Vergütungsarten



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

² Barbeträge werden im Februar jeden Jahres ausbezahlt. Rundungsdifferenzen werden mit der letzten Zuteilungstranche übermittelt gd.

Herr Philipp Rickenbacher übernahm per 1. September 2019 den Vorsitz der Geschäftsleitung von Herrn Bernhard Hodler, welcher per Ende August 2019 aus der Geschäftsleitung austrat und per Ende Januar 2020 in den Ruhestand trat.

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 mehr aufeinander abzustimmen. Seit dem 1. Januar 2020 bestehen die Geschäftsleitung der Gruppe und der Bank Julius Bär & Co. AG aus den gleichen Mitgliedern, wodurch erhöhte Transparenz bei deren Aufgaben, Leistung und Vergütung geschaffen wird. Durch die Zusammenführung der beiden Geschäftsleitungen wurde die Anzahl von bisher 15 auf neu 9 Mitglieder reduziert. Die Vergütungsanträge zuhanden der Generalversammlung umfassen somit die Angaben für 9 Mitglieder (sowie den früheren CEO in Bezug auf dessen pro-rata variable Kompensation für 2020), gegenüber 7 Mitgliedern für das Jahr 2019 (inklusive dem vormaligen CEO), von denen fünf zuvor nur Mitglied in der Geschäftsleitung der Bank, nicht aber in der Geschäftsleitung der Gruppe waren.

2.1 GESAMTBETRAG DER VARIABLEN BARVERGÜTUNGSELEMENTE FÜR DAS ABGESCHLOSSENE GESCHÄFTSJAHR 2020

Seit 2014 unterbreitet die Gesellschaft den Gesamtbetrag der variablen Barvergütungselemente für die Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive CEO) für das vorangegangene, abgeschlossene Geschäftsjahr der Generalversammlung zur Genehmigung. Diese retrospektive Genehmigung erlaubt es der Generalversammlung, in Kenntnis des Geschäftsverlaufs des abgelaufenen Geschäftsjahres über die variable Vergütung zu beschliessen.

Die letztlich an die Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive CEO) auszurichteten Beträge ergeben sich aus einer sorgfältigen Beurteilung der Leistungen jedes einzelnen Geschäftsleitungsmitglieds hinsichtlich einer Reihe spezifischer quantitativer und qualitativer Ziele. Die individuelle Gewichtung der Ziele jedes Geschäftsleitungsmitgliedes im Rahmen der Balanced

Scorecard unterstützt die Ausrichtung des Geschäftsgebarens jedes Mitgliedes auf die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre.

Die Zieldefinition wird dabei mit der Mittelfristplanung sowie den strategischen Zielen der Gruppe in Einklang gebracht. Zusätzlich werden qualitative Ziele vereinbart, die den individuellen Zielerreichungsprozess unterstützen und – obwohl qualitativ nicht messbar – einen Beitrag zum Gesamterfolg des Unternehmens leisten.

Der Verwaltungsrat beantragt unter Agendapunkt 4.2.1 die Genehmigung des Gesamtbetrages der variablen Barvergütungselemente der Mitglieder der Geschäftsleitung für das abgeschlossene Geschäftsjahr 2020 in der Höhe von CHF 10 885 998, zuzüglich geschätzte Pensionskassen- und Sozialversicherungsbeiträge (insbesondere vom Arbeitgeber zu leistende Sozialversicherungsabgaben für AHV und ALV) sowie andere Abgaben (insbesondere vom Arbeitgeber zu leistende Beiträge für die Unfall- und Krankentaggeldversicherungen) in der Höhe von CHF 761 207. Der durch die Generalversammlung zu genehmigende Gesamtbetrag der variablen Barvergütungselemente für das abgeschlossene Geschäftsjahr 2020 beträgt daher CHF 11 647 205. Auf den CEO, Herrn Philipp Rickenbacher, entfallen davon CHF 1 716 000, zuzüglich geschätzte Pensionskassen- und Sozialversicherungsbeiträge sowie andere Abgaben in der Höhe von CHF 132 568.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgt diese variable Bonuszahlung in bar; ein Teil davon ist jedoch über eine Dauer von 5 Jahren aufgeschoben und wird im Rahmen des Deferred Bonus Plan («DBP») entrichtet. Der aufgeschobene Teil des DBP wird dabei über diese 5 Jahre in jährlich gleichbleibenden Tranchen ausgerichtet. Der aufgeschobene Teil des DBP der Mitglieder der Geschäftsleitung (inklusive CEO) steht unter dem Vorbehalt von Verfalls- und Rückholklauseln (sogenannte vesting, forfeiture und claw-back provisions) für den Fall von substantiellen Verstössen gegen regulatorische Vorschriften oder bei finanziellen Verlusten (hervorgerufen aufgrund Fehlinterpretationen einzelner Komponenten bei der Festlegung des DBP) sowie eine Reihe weiterer Gegebenheiten, sofern das Fehlverhalten des betreffenden Mitgliedes der Geschäftsleitung massgeblich zum finanziellen Verlust beigetragen oder der Reputation der Gesellschaft geschadet hat.

Sollten Sie weitere Informationen zur Ausgestaltung und Staffe­lung der Auszahlung aus dem DBP wünsch­en, verweisen wir auf den englischen Geschäftsbericht 2020, Teil Vergütungsbericht.

Sozialversicherungsabgaben sind erst im Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung fällig. Trotz dieser späteren

Fälligkeit müssen die voraussichtlichen Sozialversicherungsabgaben der Generalversammlung bereits jetzt zur Genehmigung unterbreitet werden. Die im Antrag enthaltenen Sozialversicherungsabgaben sind Schätzungen, welche auf den Wert des DBP im Zeitpunkt der Zuteilung abstützen.

VARIABLE BARVERGÜTUNGSELEMENTE (OHNE SOZIALVERSICHERUNGSABGABEN)

		Bar	Aufgeschobene Bar-Elemente	Total
		CHF 1 000	CHF 1 000	CHF 1 000
DBP, 10* Mitglieder	2020	6 189	4 697	10 886
DBP, 7 ** Mitglieder	2019	3 702	3 248	6 950

* beinhaltet die pro-rata variable Bar-Vergütung für den per Ende August 2019 aus der Geschäftsleitung ausgetretenen und per Ende Januar 2020 pensionierten vormaligen CEO, Herrn Bernhard Hodler

** beinhaltet die variable Vergütung für den Ende August 2019 aus der Geschäftsleitung ausgetretenen und per Ende Januar 2020 pensionierten vormaligen CEO, Herrn Bernhard Hodler

2.2 GESAMTBETRAG DER VARIABLEN ANTEILSBASIERTEN VERGÜTUNGSELEMENTE, DIE IM LAUFENDEN GESCHÄFTSJAHR 2021 ZUGETEILT WERDEN

Das Aktienbeteiligungsprogramm (Equity Performance Plan, «EPP») stellt ein zentrales Element im Vergütungsmodell der Gesellschaft dar. Der EPP ist ein Vergütungselement, welches die Bindung von leitenden Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen an die Gesellschaft stärken und die Vergütung dieser Führungskräfte zu einem massgebenden Teil an die zukünftige Performance der Gesellschaft koppeln soll.

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung, weitere Mitarbeitende in Schlüsselpositionen und – aufgrund ihrer Tätigkeit in der Gesellschaft – als Risikoträger auf Gruppenstufe eingestufte Mitarbeitende, die der aufgeschobenen Vergütung des DBP unterliegen, sind gleichzeitig am EPP teilnahmeberechtigt. Seit 2020 sind die individuellen Zuteilungen im Rahmen des EPP mit der gesamten variablen Vergütung verknüpft und basieren auf einer sorgfältigen Einzelbeurteilung der Erreichung eines definierten Korbes an qualitativen und quantitativen Zielen. Diese Ziele sind pro Mitglied der Geschäftsleitung im Rahmen der Balanced Scorecard individuell gewichtet und unterstützen die Ausrichtung der Handlungen der Geschäftsleitungsmitglieder mit den Interessen der übrigen Anspruchsgruppen.

Die aktienbasierten EPP Zuteilungen 2021 erfolgen zum Marktwert (CHF 45.08 pro Performance Unit)

mit Zuteilungsdatum 15. Februar 2021 und werden drei Jahre nach Zuteilungsdatum vollumfänglich in Aktien der Julius Bär Gruppe AG umgewandelt. Der Marktwert der Performance Units setzt sich zusammen aus der gleich gewichteten (i) kumulativen ökonomischen Gewinnkomponente («EP») basierend auf einem Wahrscheinlichkeitsmodell betreffend die potentielle Abweichung des zukünftigen Resultates der Gruppe von ihrem strategischen Dreijahresplan und (ii) der relativen totalen Aktienrendite («rTSR») mit der Vergleichsgruppe des STOXX Europe 600 Banks Index. Die finale Auszahlung des EPP ist an diese zwei sogenannten Key Performance Indicators («KPIs») gekoppelt. Die Auszahlungsquote für beide KPIs bewegt sich jeweils zwischen 0 und 200%, während der kombinierte höchste Multiplikationsfaktor des EPP zusätzliche 50% der ursprünglich gewährten Anzahl Performance Units beträgt – wobei das Risiko nach unten unbegrenzt ist. Der EPP der Mitglieder der Geschäftsleitung (inkl. CEO) steht unter dem Vorbehalt von Verfalls- und Rückholklauseln (sogenannte vesting, forfeiture and claw-back provisions). Weitergehende Details entnehmen Sie bitte dem englischen Geschäftsbericht 2020, Teil Vergütungsbericht.

Der Verwaltungsrat beantragt unter Agendapunkt 4.2.2 die Genehmigung des Gesamtbetrages der im laufenden Geschäftsjahr 2021 an die Mitglieder der Geschäftsleitung zuzuteilenden variablen anteilsbasierten Vergütungselemente in der Höhe von CHF 10 846 269, zuzüglich geschätzte Sozialversicherungsbeiträge (insbesondere vom Arbeitgeber

zu leistende Sozialversicherungsabgaben für AHV und ALV) sowie andere Abgaben (insbesondere vom Arbeitgeber zu leistende Beiträge für die Unfall- und Krankentaggeldversicherungen) in der Höhe von CHF 648 932. Der durch die Generalversammlung zu genehmigende Gesamtbetrag der variablen anteilsbasierten Vergütungselemente, die im laufenden Geschäftsjahr 2021 zugeteilt werden, beträgt daher CHF 11 495 201. Auf den CEO, Herrn Philipp Rickenbacher, entfallen davon CHF 2 184 000, zuzüglich geschätzte Sozialversicherungsbeiträge sowie andere Abgaben in der Höhe von CHF 148 654.

Sozialversicherungsabgaben sind erst im Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung fällig. Trotz dieser späteren Fälligkeit müssen die voraussichtlichen Sozialversicherungsabgaben der Generalversammlung bereits jetzt zur Genehmigung unterbreitet werden. Die im Antrag enthaltenen Sozialversicherungsabgaben sind Schätzungen, welche auf den Wert des EPP im Zeitpunkt der Zuteilung abstützen.

VARIABLE ANTEILSBASIERTE VERGÜTUNGSELEMENTE (OHNE SOZIALVERSICHERUNGSABGABEN)

CHF 1 000		
EPP, 9 Mitglieder (Zuteilungen erfolgen an 9 Mitglieder*)	2021	10 846
EPP, 7 Mitglieder (Zuteilungen erfolgten an 6 Mitglieder*)	2020	6 290

* sowohl für 2020 als auch 2021 erfolgten keine Zuteilungen an den per Ende August 2019 aus der Geschäftsleitung ausgetretenen und per Ende Januar 2020 pensionierten ehemaligen CEO, Herrn Bernhard Hodler

2.3 MAXIMALER GESAMTBETRAG DER FIXEN VERGÜTUNG FÜR DAS KOMMENDE GESCHÄFTSJAHR 2022

Seit 2014 unterbreitet die Gesellschaft den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung für das kommende Geschäftsjahr der Generalversammlung zur Genehmigung. Dieses Vorgehen gewährleistet ein grosses Mass an Rechtssicherheit für die Gesellschaft und die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Mitglieder der Geschäftsleitung inklusive CEO erhalten die gesamte fixe Vergütung («Basissalär») bar ausbezahlt. Das Basissalär stellt die Vergütung für den Marktwert der Funktion dar.

Der Antrag hinsichtlich des maximalen Gesamtbetrages der fixen Vergütung für das kommende Geschäftsjahr 2022 der Geschäftsleitung erhöht sich

gegenüber dem Vorjahr geringfügig, damit allfällige Wechselkursschwankungen abgedeckt sind.

Der Verwaltungsrat beantragt unter Agendapunkt 4.2.3 die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das kommende Geschäftsjahr 2022 in der Höhe von CHF 7 800 000 (inklusive Spesenpauschale), zuzüglich geschätzte Lohnnebenleistungen, geschätzte Pensionskassen- und Sozialversicherungsbeiträge (insbesondere vom Arbeitgeber zu leistende Sozialversicherungsabgaben für AHV und ALV) sowie andere Abgaben (insbesondere vom Arbeitgeber zu leistende Beiträge für die Unfall- sowie Krankentaggeldversicherungen) von CHF 1 431 656. Der durch die Generalversammlung zu genehmigende maximale Gesamtbetrag der fixen Vergütung für das kommende Geschäftsjahr 2022 beträgt daher CHF 9 231 656. Auf den CEO, Herrn Philipp Rickenbacher, entfallen unverändert CHF 1 500 000, zuzüglich geschätzte Lohnnebenleistungen, Pensionskassen- und Sozialversicherungsbeiträge sowie andere Abgaben in der Höhe von CHF 227 105.

Auch hinsichtlich der fixen Vergütung unterliegen die Sozialversicherungsabgaben und Pensionskassenbeiträge einer Schätzung.

FIXE VERGÜTUNG (OHNE SOZIALVERSICHERUNGSABGABEN)

CHF 1 000		
9 Mitglieder*	2022	7 800
genehmigt für 9 Mitglieder*	2021	7 600

- * Die Geschäftsleitung der Julius Bär Gruppe AG besteht seit dem 1. Januar 2020 aus den folgenden Mitgliedern:
- Philipp Rickenbacher, Chief Executive Officer
 - Dieter A. Enkelmann, Chief Financial Officer
 - Oliver Bartholet, Chief Risk Officer
 - Nic Dreckmann, Chief Operating Officer & Head of Intermediaries
 - Beatriz Sanchez, Head Region Americas
 - Yves Robert-Charrue, Head Region Switzerland & Europe, Middle East, and Africa
 - Jimmy Lee Eng Kong, Head Region Asia Pacific
 - Nicolas de Skowronski, Investment & Wealth Management Solutions, Head Wealth Management Solutions
 - Yves Bonzon, Investment & Wealth Management Solutions, Chief Investment Officer

Weitere Details entnehmen Sie bitte dem englischen Geschäftsbericht 2020, Teil Vergütungsbericht.

Julius Bär

JULIUS BÄR GRUPPE

Hauptsitz
Bahnhofstrasse 36
Postfach
8010 Zürich
Schweiz
Telefon +41 (0) 58 888 1111
Fax +41 (0) 58 888 1122
www.juliusbaer.com

Die Julius Bär Gruppe ist weltweit an mehr als
50 Standorten präsent, darunter Zürich (Hauptsitz),
Dubai, Frankfurt, Genf, Hongkong, London,
Lugano, Luxemburg, Mexiko-Stadt, Monaco,
Montevideo, Moskau, Mumbai, Singapur und Tokio.