

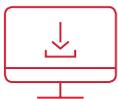
SWISS PRIME SITE

2019

— VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütungsbericht

- 3 Editorial Dr. Barbara Frei-Spreiter
- 5 Governance
- 9 Vergütungsgrundsätze
- 10 Vergütungssystem für den Verwaltungsrat
- 11 Vergütungssystem der Gruppenleitung
- 15 Vergütungen im Jahr 2019
- 20 Bericht der Revisionsstelle



Gliederung der Berichterstattung

Die Berichterstattung besteht aus dem Online-Bericht (www.sps.swiss/berichterstattung) und den separaten Teilberichten (PDF-Download). Im Kontext von Nachhaltigkeit wird nur noch der Kurzbericht gedruckt.



«Agil und flexibel in die Zukunft»

Agilität und Flexibilität sind zwei wichtige Tugenden. Als bedeutendes kotiertes Immobilienunternehmen haben wir die Pflicht und den Willen, uns weiterzuentwickeln, um den veränderten Gegebenheiten unserer Umwelt und den Bedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Im Erneuerungsprozess des Verwaltungsrats haben wir weitere Schritte unternommen, Gremien gestärkt und wichtige Themenschwerpunkte für die Zukunft gesetzt.

Nichts ist so beständig wie der Wandel. Wenige Sprichworte haben so viel Wahrheit in sich, wie dieses. Jeden Tag erleben wir auf verschiedene Art und Weise Fortschritt und nehmen so das Tempo sowie die Schnelllebigkeit um uns herum wahr. Damit befinden wir uns gleichzeitig auch im Zentrum von Vergänglichkeit, mit der wir umgehen müssen. Um unsere Gesellschaft weiterzuentwickeln, müssen wir diesen steten Veränderungsprozess als Chance sehen, um aus der Vergangenheit zu lernen und für die Zukunft noch besser zu werden.

Dies alles trifft auch auf Unternehmen zu. Unsere Produkte, Dienstleistungen wie auch die Prozesse, Strukturen und Organisationen sind nicht für die Ewigkeit gemacht. Denn Menschen beziehungsweise Kunden und ihre Bedürfnisse sowie der Markt insgesamt verändern sich stetig. Das Ziel des Verwaltungsrats von Swiss Prime Site ist es, das Geschäftsmodell des Unternehmens stetig den wandelnden Marktbedürfnissen anzupassen. Dazu bedarf es Erneuerungen in den Gremien und Komitees, Sicherstellung des Know-hows innerhalb der verschiedenen Organisationen der Gruppe, Fokussierung auf Themenschwerpunkte und Überprüfung der in Vergangenheit gefällten Entscheidungen.

Vor rund drei Jahren haben wir im Verwaltungsrat von Swiss Prime Site einen personellen Erneuerungsprozess gestartet. Im Zuge dessen haben wir das Gremium mit Persönlichkeiten ergänzt, die wichtige Kompetenzen und Wissen in unser Unternehmen einbrachten. Darüber hinaus ist es uns gelungen, neben der Anreicherung an Know-how, auch die Diversität mit zwei Verwaltungsrätinnen zu erhöhen. Gabrielle Nater-Bass ergänzt den Verwaltungsrat sowie den Nominations- und Vergütungsausschuss mit ihrer langjährigen Erfahrung in idealer Weise. Thomas Studhalter hat von Rudolf Huber das Präsidium des Prüfungsausschusses übernommen.

Wir werden den Erneuerungsprozess fortsetzen und beantragen deshalb an der Generalversammlung 2020 die Zuwahl von Ton Büchner als neuen Präsidenten des Verwaltungsrats. Er wird

das Gremium durch seine breite unternehmerische Erfahrung und Führungsexpertise bereichern. Er folgt auf Hans Peter Wehrli, der sich nicht mehr zur Wiederwahl stellt. Hans Peter Wehrli wurde 2002 in den Verwaltungsrat gewählt, den er ab 2005 präsidierte. In seiner Ära ist Swiss Prime Site organisch und akquisitorisch stark gewachsen, hat sich nachhaltig positioniert und zur führenden kotierten Immobiliengesellschaft der Schweiz mit einem Portfolio von über CHF 11 Mrd. entwickelt. Hans Peter Wehrli übergibt nun die Führung zu einem Zeitpunkt, in welchem Swiss Prime Site sehr solide aufgestellt ist sowie über vielversprechende Perspektiven verfügt.

Auf Stufe Gruppenleitung konnten wir mit der Ernennung von Nina Müller zur CEO unserer Gruppengesellschaft Jelmoli eine ausgezeichnete Neubesetzung vornehmen. Wir sind erfreut, dass wir für diese wichtige Position eine Persönlichkeit mit besten Voraussetzungen und internationaler Erfahrung im Premium-Retail gewinnen konnten. Innerhalb der verschiedenen Gruppengesellschaften von Swiss Prime Site gedeiht der Austausch und Wissenstransfer hervorragend. So haben in den vergangenen zwölf Monaten diverse Mitarbeitende und Kaderangehörige zwischen Wincasa, Jelmoli, Swiss Prime Site Immobilien und der Gruppe gewechselt und ein neues Tätigkeitsfeld übernommen. In Zeiten, in welchen die Nachfrage nach Spezialisten weiter zunehmen wird, ist dies eine positive Entwicklung. Können wir doch so langfristig eines unserer wichtigsten und nachhaltigsten Kapitalien im Unternehmen erhalten: unsere Mitarbeitenden. Um dem Thema Nachhaltigkeit in all seinen Facetten noch mehr Bedeutung und strategisches Gewicht zu verleihen, hat der Verwaltungsrat ein entsprechendes Gremium – dem ich als Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses angehöre – ins Leben gerufen. Dieses hat gruppenübergreifend und auf verschiedenen Ebenen das Ziel, unser Geschäftsmodell für die Zukunft resilienter und damit langfristig erfolgreich zu machen.

2020 endet die erste Vesting-Periode für den 2017 neu eingeführten Long-term Incentive Plan der Gruppenleitung. Wir sind zuversichtlich, dass wir dafür die richtigen Leistungsziele gewählt haben. Nichtsdestotrotz verschliessen wir uns auch hierbei nicht vor allenfalls notwendigen Anpassungen, um das Management fair zu entlohnen und die richtigen Kompetenzen sichern zu können. Wir haben viel erreicht und sind bereit für die Zukunft.



Dr. Barbara Frei-Spreiter
Verwaltungsrätin Swiss Prime Site AG und Vorsitzende
Nominations- und Vergütungsausschuss

Governance

Der Vergütungsbericht wird gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie der Schweizer Börse (SIX) betreffend Informationen zur Corporate Governance und den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse verfasst. Der Vergütungsbericht beschreibt die Governance-Rahmenbedingungen, die Vergütungsgrundsätze und -programme sowie die Vergütungen, die die Verwaltungsratsmitglieder und die Mitglieder der Gruppenleitung im Geschäftsjahr 2019 erhalten haben.

Die Aktionäre genehmigen an der Generalversammlung den Maximalbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat und an die Gruppenleitung in einer verbindlichen Abstimmung. Sie genehmigen auch die statutarischen Bestimmungen, die die Vergütungsgrundsätze beschreiben, und stimmen konsultativ über den Vergütungsbericht ab. Die vorgeschlagenen Maximalbeträge der Vergütung, die den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt werden, sind Maximalbeträge, die im Fall einer erheblichen Übererfüllung aller jeweiligen Leistungsziele ausbezahlt werden. Daher liegt die effektiv ausgerichtete Vergütung wahrscheinlich unter den genehmigten Maximalbeträgen. Die effektive Vergütung wird im Vergütungsbericht ausgewiesen, der den Aktionären an der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird. Die Kombination aus prospektiver, verbindlicher Abstimmung über die Maximalbeträge der Vergütung und vergangenheitsbezogener Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht räumt den Aktionären ein echtes Mitspracherecht bei Vergütungsfragen ein.

Statutarische Bestimmungen betreffend Vergütung

Die Statuten können in voller Länge auf der Website des Unternehmens (www.sps.swiss unter Governance) abgerufen werden. Nachfolgend eine Zusammenfassung:

<p>Grundsätze der Vergütung des Verwaltungsrats Artikel 28</p>	<p>Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen oder die Übernahme von besonderen Aufgaben oder Aufträgen können Zuschläge ausgerichtet werden. Die Vergütung kann vollumfänglich bar oder in gesperrten oder ungesperrten Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden.</p>
<p>Grundsätze der Vergütung der Gruppenleitung Artikel 30 und 31</p>	<p>Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe jährliche Vergütung sowie eine leistungsabhängige variable Vergütung. Die variable Vergütung beruht auf vom Verwaltungsrat jährlich neu festzulegenden, im langfristigen Interesse der Gesellschaft und der Aktionäre liegenden quantitativen und individuellen Zielen. Die variable Vergütung kann bar oder teilweise in gesperrten oder ungesperrten Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden.</p>
<p>Genehmigung der Vergütungen durch die Aktionäre Artikel 29 und 32</p>	<p>Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich den Maximalbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für das jeweils laufende Geschäftsjahr und den Maximalbetrag sowohl der fixen als auch der variablen Vergütung der Gruppenleitung für das laufende Geschäftsjahr. Die effektiv an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung ausgerichtete Vergütung wird im Vergütungsbericht offengelegt, der den Aktionären zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.</p>
<p>Zusatzbetrag für neue Mitglieder der Gruppenleitung Artikel 32</p>	<p>Für Anstellungen von neuen Mitgliedern der Gruppenleitung, welche nach der Genehmigung des Maximalbetrags der Vergütung durch die Generalversammlung erfolgen, beträgt der maximale Zusatzbetrag pro neues Mitglied 150% der höchsten Vergütung, welche in der letzten ordentlichen Generalversammlung im vorangegangenen Geschäftsjahr an ein Mitglied der Gruppenleitung ausgerichtet wurde.</p>

Nominations- und Vergütungsausschuss

Der Verwaltungsrat hat zur Unterstützung bei Vergütungsthemen einen Nominations- und Vergütungsausschuss (VA) gebildet. Die derzeitigen Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses sind Barbara Frei-Spreiter (Vorsitzende), Gabrielle Nater-Bass und Christopher M. Chambers.

Der Zuständigkeitsbereich des Nominations- und Vergütungsausschusses ist in einem separaten Reglement festgehalten. Er beinhaltet zusammenfassend:

- Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats im Hinblick auf die Vergütungsgrundsätze, einschliesslich der Gestaltung der variablen Vergütung
- Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats im Hinblick auf die Maximalbeträge der Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung, die den Aktionären an der Generalversammlung zur Abstimmung vorzulegen sind
- Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats im Hinblick auf die individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung innerhalb der von den Aktionären bewilligten Maximalbeträge
- Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats im Hinblick auf die Leistungsziele, die für die Festsetzung der variablen Vergütung massgeblich sind
- Beurteilung der Erreichung der Leistungsziele für die Bemessung der variablen Vergütung und Vorbereitung der entsprechenden Vorschläge zuhanden des Verwaltungsrats
- Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze für die Vergütung gemäss Gesetz, Statuten und internen Reglementen sowie der Beschlüsse der Generalversammlung betreffend Vergütung
- Vorbereitung des Vergütungsberichts
- Erarbeitung der Vorgaben beziehungsweise Vorschläge für die Nominierung (inklusive der Zeichnungsberechtigung) und für die Vergütung des Verwaltungsrats, der Gruppenleitung, der Mitarbeitenden der Swiss Prime Site AG und der Gruppengesellschaften, des Real Estate Asset Managers, der Liegenschaftsverwaltungen, der nahestehenden Personen und der externen Bewertungsexperten

- Überprüfung der Einhaltung der vom Verwaltungsrat, von ihm selbst und von der Gruppenleitung festgesetzten Entschädigungs- und Nominierungsgrundsätzen
- Weitere Tätigkeiten, welche ihm durch Gesetz oder den Verwaltungsrat zugewiesen werden

Der Nominations- und Vergütungsausschuss amtet als vorberates Organ, während der Verwaltungsrat die Entscheidungskompetenz in Vergütungsangelegenheiten beibehält, ausser was die Maximalbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung betrifft, die den Aktionären an der Generalversammlung zur Abstimmung vorzulegen sind. Die Befugnisse der unterschiedlichen Organe in Bezug auf Vergütungsangelegenheiten sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Befugnisse in Vergütungsangelegenheiten

	CEO	NCC	VR	GV
Vergütungsgrundsätze und Gestaltung der variablen Vergütung		schlägt vor	genehmigt	
Maximalbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung		schlägt vor	prüft	genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des CEO		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung der Gruppenleitung	schlägt vor	prüft	genehmigt	
Festsetzung der Leistungsziele und Beurteilung des CEO		schlägt vor	genehmigt	
Festsetzung der Leistungsziele und Beurteilung der Gruppenleitung	schlägt vor	prüft	genehmigt	
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder		schlägt vor	genehmigt	
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	konsultative Abstimmung

2019 hielt der Nominations- und Vergütungsausschuss fünf Sitzungen ab. Mit Ausnahme von einer Sitzung nahmen alle Mitglieder an allen Sitzungen teil. Der Nominations- und Vergütungsausschuss ging im Jahresverlauf seinen üblichen Tätigkeiten nach wie zum Beispiel der Festsetzung von Leistungszielen zu Anfang des Jahres und der Leistungsbeurteilung nach Jahresende, der jährlichen Überprüfung und Festsetzung der individuellen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie der Vorbereitung des Vergütungsberichts und der Say-on-Pay-Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung.

Die Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses erstattet nach jeder Sitzung Bericht an den Verwaltungsrat zu den Aktivitäten des Ausschusses. Das Protokoll der Ausschusssitzungen wird den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. In der Regel nehmen der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO in beratender Funktion an den Sitzungen teil. Sie sind von den Sitzungen oder Teilsitzungen ausgeschlossen, wenn ihre eigene Vergütung und/oder Leistung erörtert wird. Der Nominations- und Vergütungsausschuss kann bei speziellen Vergütungsfragen gelegentlich einen externen Berater beiziehen. 2019 wurden keine externen Berater beauftragt.

Methode der Festsetzung der Vergütung

Regelmässiges Benchmarking

Swiss Prime Site überprüft die Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung in periodischen Abständen. Dazu gehört die regelmässige Benchmarking-Analyse (zum Beispiel alle zwei bis drei Jahre) der Vergütung ähnlicher Funktionen in anderen börsenkotierten Unternehmen vergleichbarer Grösse (Marktkapitalisierung, Umsatz, Zahl der Mitarbeitenden). Es ist jedoch zu beachten, dass das Geschäftsmodell von Swiss Prime Site mit operativen Gruppengesellschaften in immobiliennahen Geschäftsfeldern und einer Gesamtzahl von über 6000 Mitarbeitenden gegenüber reinen Immobiliengesellschaften einen erhöhten Komplexitätsgrad aufweist. Beim Vergleich der Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung, die operative Gruppengesellschaften leiten, erfolgt die Zusammensetzung des Benchmarks daher gemäss den jeweiligen Tätigkeitsfeldern (Immobilienleistungen, Retail sowie Leben im Alter).

Die letzte Benchmarking-Analyse wurde 2016 durchgeführt und diente als Basis für die jährliche Überprüfung und die Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung im Geschäftsjahr 2019.

Leistungsmanagement

Die effektiv an einzelne Mitglieder der Gruppenleitung im jeweiligen Jahr ausgerichtete Vergütung hängt vom Unternehmensergebnis und von der individuellen Leistung ab. Die Beurteilung der individuellen Leistung erfolgt im Rahmen des jährlich stattfindenden Leistungsmanagementprozesses, der zum Ziel hat, die individuellen und kollektiven Ziele in Einklang zu bringen, die Leistung zu steigern und die persönliche Entwicklung zu fördern. Die Unternehmens- und individuellen Ziele werden am Anfang des Geschäftsjahres festgelegt. Die Zielerreichung wird am Jahresende beurteilt. Bei der Besprechung der individuellen Leistung der Mitglieder der Gruppenleitung berücksichtigt der Nominations- und Vergütungsausschuss die Erreichung der individuellen Leistungsziele, die während des Leistungsmanagementprozesses vorab festgesetzt wurden, und inwieweit das Verhalten der Mitglieder der Gruppenleitung der DNA von Swiss Prime Site entspricht. Zur DNA des Unternehmens gehören die Vision von Swiss Prime Site, die Unternehmenskultur, die Werte des Unternehmens sowie das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Die Leistungsbeurteilung ist die Grundlage für die Festsetzung der effektiven Vergütung, wie in der folgenden Abbildung dargestellt.



Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsgrundsätze von Swiss Prime Site spiegeln den Willen des Unternehmens wider, qualifizierte und talentierte Führungskräfte anzuziehen, zu fördern und an das Unternehmen zu binden. Die Vergütung wirkt leistungsfördernd, honoriert die Erreichung von Geschäfts- und individuellen Zielen und unterstützt die langfristige Schaffung von Unternehmenswert. Um die marktgerechte Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten, werden Vergütungsstruktur und -höhe regelmässig überprüft. Die Vergütungsentscheidungen sind fair und transparent. Die Vergütungsgrundsätze werden in der folgenden Abbildung erläutert.

Leistungsorientierte Vergütung	Die Vergütung der Gruppenleitung ist direkt mit dem Unternehmensergebnis und der individuellen Leistung verknüpft. Durch eine ausgewogene Kombination von Leistungszielen werden sowohl die jährliche Leistung als auch der nachhaltige Erfolg von Swiss Prime Site honoriert.
Orientierung an Aktionärsinteressen	Ein Teil der Vergütung des Verwaltungsrats wird in Form von Aktien, bei den Mitgliedern der Gruppenleitung als leistungsbedingte Anrechte auf Aktien, ausgerichtet. So wird die Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre gewährleistet.
Wettbewerbsfähigkeit	Die Vergütung wird in regelmässigen Abständen den Vergütungen in vergleichbaren Unternehmen gegenübergestellt, um die Wettbewerbsfähigkeit am Markt sicherzustellen.
Interne Ausgewogenheit und Gerechtigkeit	Die Vergütungsentscheidungen basieren auf objektiven Faktoren wie zum Beispiel dem Verantwortungsbereich einer Funktion, dem externen Wert der Position und der Einzelleistung. Sie werden auf offene und transparente Weise mitgeteilt.

Vergütungssystem für den Verwaltungsrat

Damit die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats bei der Wahrnehmung ihrer Aufsichtspflichten gegenüber der Gruppenleitung gewährleistet und ihre Konzentration auf die langfristige Strategie und die gute Corporate Governance des Unternehmens sichergestellt ist, erhalten sie nur eine fixe Vergütung einschliesslich eines Jahreshonorars, das die Position der Mitglieder im Verwaltungsrat sowie in den Verwaltungsräten der Gruppengesellschaften des Unternehmens widerspiegelt. Darüber hinaus wird eine Spesenpauschale gezahlt.

Die Hälfte der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird in bar und die andere Hälfte in Form von gesperrten Aktien der Swiss Prime Site AG ausgerichtet. Dadurch wird die Über-

einstimmung ihrer Interessen mit den Interessen der Aktionäre gestärkt. Die Aktien werden am Ende des Geschäftsjahres auf der Basis des Marktpreises zu Beginn des Geschäftsjahres, abzüglich eines Rabatts von 10%, zugeteilt. Daher kann der Wert der aktienbasierten Vergütung zum Zeitpunkt ihrer Zuteilung 50% der fixen Vergütung über- oder unterschreiten, je nach Kursentwicklung der Aktie im Verlauf des Geschäftsjahres. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer vierjährigen Sperrfrist. Diese Sperrfrist gilt auch für Mitglieder, die aus dem Verwaltungsrat ausscheiden.

Die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats wird in der folgenden Tabelle dargestellt.

Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats

Fixes Jahreshonorar für Verwaltungsratsmitglieder	CHF
Präsident des Verwaltungsrats	350 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	190 000
Mitglied des Verwaltungsrats ¹	180 000
Zuschläge	CHF
Spesenpauschale	6 000

¹Zusatzhonorar für Prüfungsausschussvorsitz von CHF 10 000

Vergütungssystem der Gruppenleitung

Das Vergütungssystem für die Gruppenleitung orientiert sich an der Geschäftsstrategie, der mittelfristigen Finanzplanung sowie den langfristigen Interessen der Aktionäre des Unternehmens. Das aktuelle Vergütungssystem ist seit 2017 in Kraft und zeichnet sich durch verschiedene Elemente aus.

- Nach dem Ansatz der leistungsbezogenen Entlohnung besteht die Vergütung aus den drei Elementen fixes Basissalär, kurzfristige und langfristige variable Vergütung.
- Aufteilung der variablen Vergütung in zwei Komponenten: 62.5% werden als kurzfristiger Bonus in bar (STI) ausgerichtet und 37.5% als leistungsbedingte Anrechte auf Aktien im Rahmen eines langfristigen Beteiligungsplans (LTI). STI und LTI zusammen können im besten Fall maximal 100% des fixen Basissalärs erreichen.
- Direkte Verknüpfung mit der Geschäftsstrategie: Der STI honoriert das jährliche Ergebnis des verantworteten Geschäfts und die individuelle Leistung, während der LTI den Erfolg von Swiss Prime Site als Ganzes über einen mehrjährigen Zeitraum belohnt. Somit werden sowohl das Ergebnis von Swiss Prime Site als auch die Ergebnisse der einzelnen operativen Gruppengesellschaften in ausgewogener Weise berücksichtigt.
- Direkte Verknüpfung mit der mittelfristigen Finanzplanung: Alle Leistungsziele werden auf Basis der dreijährigen rollierenden Finanzplanung des Unternehmens definiert. Diese Vorgehensweise gewährleistet eine robuste, transparente und nachhaltige Messung der Leistung. Es gibt keinen Ermessensspielraum für den Verwaltungsrat bei der Festsetzung der effektiv ausgerichteten variablen Vergütung.
- Direkte Verknüpfung mit den Interessen der Aktionäre: Bei der langfristigen Vergütung (LTI) erhalten die Mitglieder der Gruppenleitung Anrechte auf Aktien, sogenannte Performance Share Units (PSU). Nach drei Jahren werden rückwirkend die Zielerreichungsgrade gemessen und die PSU in Aktien gewandelt. Als Leistungsziel wurde der Gewinn pro Aktie (EPS) vor Neubewertungen und latenten Steuern definiert, der auch als Basis für die Dividendenausschüttung an die Aktionäre dient. Damit sorgen wir dafür, dass die Interessen der Gruppenleitung und jene der Aktionäre übereinstimmen.

Vergütungsstruktur der Gruppenleitung im Geschäftsjahr 2019

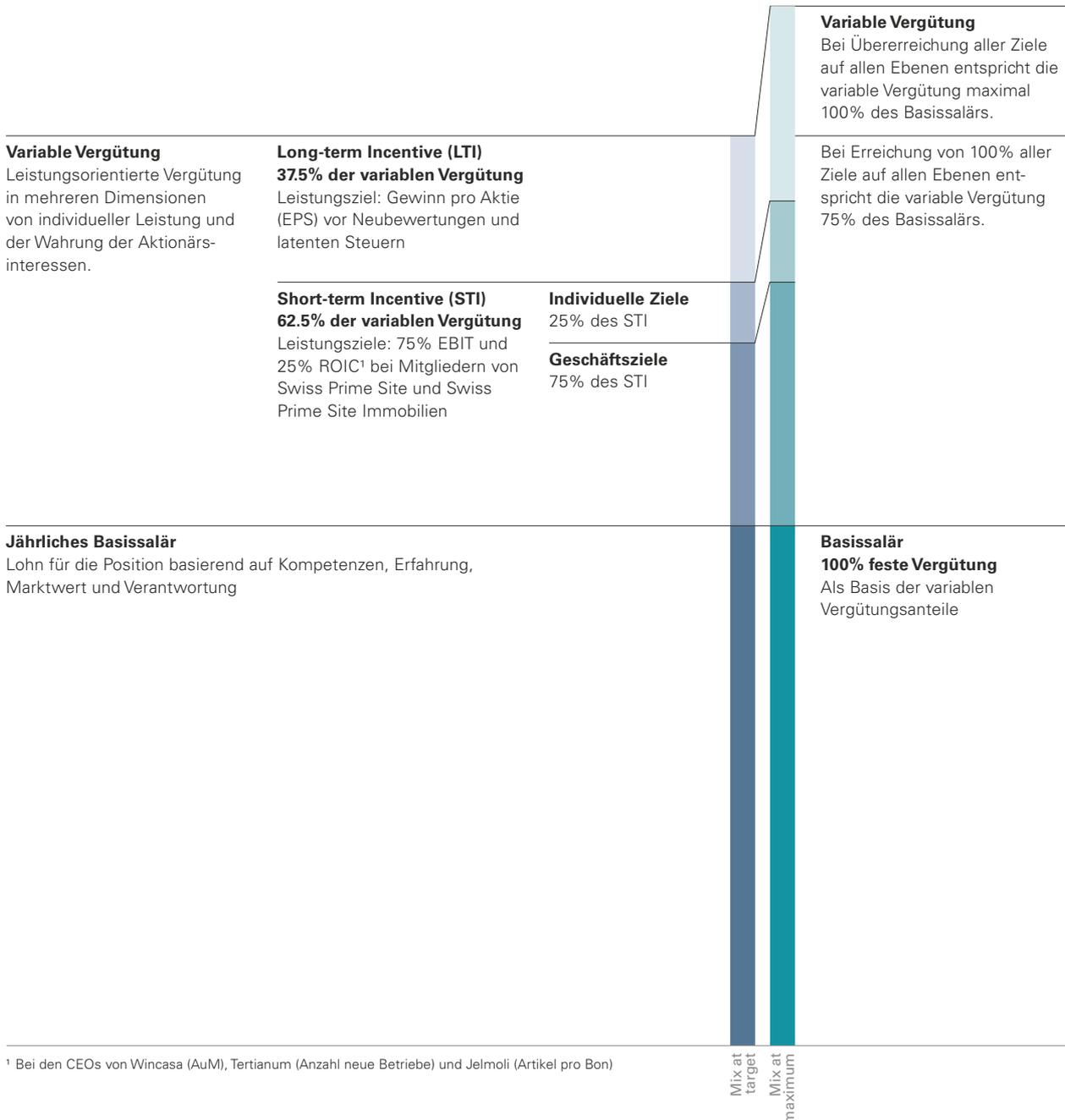
	Element	Zweck	Treiber	Leistungsindikatoren
Basissalär	Monatliche Barvergütung	Lohn für die Position, für das Anziehen und Binden von Talenten	Marktwert der Position sowie Kompetenzen und Erfahrung	
Variable Vergütung	STI (Bonus in bar)	Leistungsorientierte Vergütung	Erreichung jährlicher Geschäftsziele und individueller Ziele	EBIT-, ROIC- und Umsatzentwicklung
	LTI (Anrechte auf Aktien)	Leistungsorientierte Vergütung und Orientierung an den Aktionärsinteressen	Gruppenerfolg über einen Zeitraum von drei Jahren und ununterbrochene Unternehmenszugehörigkeit	Gewinn pro Aktie (EPS) vor Neubewertungen und latenten Steuern
Vorsorgeleistungen	Sozialleistungen, Altersvorsorgepläne und Nebenleistungen	Risikoabsicherung	Marktpraxis, Funktion und örtliche Vorschriften	

Jährliches Basissalär

Ein Teil der Vergütung ist das jährliche Basissalär. Die Höhe des Basissalärs bemisst sich stark nach den individuellen Kompetenzen, der Erfahrung, dem Marktwert und der Verantwortung des jeweiligen Gruppenmitglieds. Der Basislohn dient ebenfalls dazu, um in der Aussenwirkung eine bestimmte Attraktivität des Unternehmens sicherzustellen.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung beträgt 75% (Zielwert) und maximal 100% des jährlichen Basissalärs (bei maximaler Auszahlung) ohne Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung. Die variable Vergütung wird in einen Short-term Incentive (STI) und einen Long-term Incentive (LTI) aufgeteilt, wie in der folgenden Abbildung dargestellt.



Short-term Incentive: Bonus in bar

Der STI macht 62.5% der variablen Vergütung aus und stellt eine Belohnung für den Geschäftserfolg und die individuelle Leistung im Zeitrahmen eines Jahres dar.

Die geschäftsbezogenen Ziele machen 75% des STI aus. Was die bei Swiss Prime Site angestellten Mitglieder der Gruppenleitung betrifft, gehören zu den Geschäftszielen der Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT ohne Neubewertungen) von Swiss Prime Site mit einer Gewichtung von 75% und die Rentabilität des investierten Kapitals (ROIC) von Swiss Prime Site mit einer Gewichtung von 25%. Was die Mitglieder der Gruppenleitung betrifft, die die Gesellschaften Jelmoli, Tertianum und Wincasa leiten und bei den jeweiligen operativen Gruppengesellschaften angestellt sind, umfassen die Finanzziele das EBIT der jeweiligen operativen Gesellschaft und eine Umsatz-Leistungskennzahl, wie zum Beispiel verwaltete Vermögen oder die Entwicklung von neuen Geschäftsbereichen.

Für jedes Finanzziel wird eine erwartete Leistungsstufe definiert, bei deren Erreichung eine Auszahlung fällig wird. Bei Erreichung von 100% aller Ziele wird eine Auszahlung von 75% der variablen Vergütung fällig. Eine Obergrenze für den auszurichtenden Betrag der variablen Vergütung beträgt 100% des fixen Salärs. Für die Gesamtkompensation eines Gruppenleitungsmitglieds gilt entsprechend die Regel, dass der variable Vergütungsteil maximal die Höhe des Basissalärs erreichen kann. Die Geschäftsziele und das Leistungsziel werden im Einklang mit der mittelfristigen Finanzplanung festgelegt, was der Zielsetzung einen äusserst robusten und ambitionierten Charakter verleiht.

Die individuellen Ziele werden mit 25% des STI gewichtet. Sie bestehen aus den jährlichen persönlichen Zielen, die im Rahmen des Leistungsmanagementprozesses wie folgt festgelegt und vereinbart werden:

- Für den CEO: Umsetzung von Innovations- und Nachhaltigkeitsinitiativen, strategische Führung der operativen Gruppengesellschaften und Wahrnehmung von Swiss Prime Site als führende Immobiliengesellschaft gemäss der Vision des Unternehmens.
- Für die anderen Mitglieder der Gruppenleitung: Risikomanagement, Verringerung der Fluktuation und der Leerstandsquoten, Kundenzufriedenheit, Vertragsverlängerung und Personalmanagement.

Long-term Incentive: Leistungsbedingte Anrechte auf Aktien

Der LTI macht 37.5% der variablen Vergütung aus und wird umgesetzt in Form von leistungsbedingten Anrechten auf Aktien (Performance Share Unit oder PSU), die den langfristigen Erfolg von Swiss Prime Site honorieren. Er sorgt dafür, dass die Interessen der Mitglieder der Gruppenleitung mit den Interessen der Aktionäre übereinstimmen.

Am Tag der Zuteilung wird der individuelle LTI-Betrag auf Grundlage des volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 60 Börsentage (VWAP) vor dem Zuteilungsdatum in PSU umgewandelt.

Die PSU unterliegen einer dreijährigen Vesting-Periode, vorbehaltlich der Erfüllung einer Leistungsbedingung und des Fortbestehens des Beschäftigungsverhältnisses während der Vesting-Periode. Der Gewinn pro Aktie (EPS) vor Neubewertungen und latenten Steuern von Swiss Prime Site stellt die Leistungsbedingung dar. Das EPS-Ziel für die dreijährige Vesting-Periode wird auf Grundlage des ambitionierten mittelfristigen Finanzplans von Swiss Prime Site vorgegeben.

Am Vesting-Termin wird die Anzahl zugeteilter PSU mit dem Auszahlungsfaktor multipliziert, um die Anzahl der Aktien von Swiss Prime Site zu definieren, die definitiv ausbezahlt wird. Der Auszahlungsfaktor hängt von der Erreichung des EPS-Ziels ab und bewegt sich zwischen 0% und 100%.

Die PSU unterliegen Verfallsklauseln, falls das Beschäftigungsverhältnis während der Vesting-Periode endet. Im Falle von fristloser Kündigung verfallen alle PSU ersatzlos. Im Falle von ordentlicher Kündigung verfallen alle im Jahr des Austritts zugeteilten PSU ersatzlos. Für PSU, die in den Vorjahren zugeteilt wurden, gelten die normalen Vesting-Perioden. Im Falle von Pensionierung, Invalidität oder Tod des Teilnehmers gilt der Pro-rata-temporis-Grundsatz für die Anzahl der während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Austrittstermin vollständig abgelaufenen Monate der jeweiligen Vesting-Periode. Die Berechnung des Auszahlungsfaktors und der Zeitpunkt des Vestings bleiben unverändert (keine Beschleunigung). Im Falle eines Kontrollwechsels gilt für das Vesting der PSU ein beschleunigter Pro-rata-temporis-Ansatz für die Anzahl der bis zum Datum des Kontrollwechsels vollständig abgelaufenen Monate der jeweiligen Vesting-Periode. Entscheidend ist die effektive EPS-Performance zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels nach Festlegung durch den Verwaltungsrat.

Mechanismus der Performance Share Units (PSU) im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans



Das Vergütungssystem für die Gruppenleitung ist ausgewogen: Es ist leistungsorientiert, die variable Vergütung erhält höheres Gewicht, und es spiegelt die Geschäftsstrategie wider, indem es die Profitabilität von Swiss Prime Site honoriert. Auch der Umsatz- und der Ergebnisbeitrag der operativen Gruppengesellschaften werden einbezogen. Durch die Belohnung des EPS von Swiss Prime Site über einen Zeitraum von drei Jahren berücksichtigt das Vergütungssystem auch die langfristigen Interessen der Aktionäre.

Vorsorge- und Nebenleistungen

Die Vorsorgeleistungen bestehen hauptsächlich aus Altersvorsorge-, Versicherungs- und Gesundheitsvorsorgeplänen, die Mitarbeitenden und ihren Angehörigen eine angemessene Absicherung im Alter sowie gegen Todes-, Invaliditäts- und Gesundheitsrisiken gewährleisten sollen. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind durch entsprechende Vorsorgepläne der arbeitgebenden Gesellschaft abgesichert. Es bestehen innerhalb der Pensionskasse SPS und Jelmoli drei Vorsorgepläne für die Mitarbeitenden von Swiss Prime Site Management AG, Jelmoli AG und Wincasa AG. Tertianum Gruppe AG hat eine andere Versicherungslösung. Es bestehen Beitragsobergrenzen (maximal versicherbarer Lohn) von CHF 0.3 Mio. bis CHF 0.5 Mio. Die Arbeitgeberbeiträge bewegen sich, nach Alter und Funktion abgestuft, im Rahmen von 10% bis 14%.

Darüber hinaus steht allen Mitgliedern der Gruppenleitung eine Spesenpauschale zu, gemäss den von den Steuerbehörden genehmigten Regelungen, die für alle Mitglieder der Gruppenleitung gelten.

Arbeitsverträge

Gemäss Artikel 23 der Statuten können die Verträge, die den Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung zugrunde liegen, befristet oder unbefristet ausgestaltet sein. Die maximale Dauer der befristeten Verträge beträgt ein Jahr. Die Kündigungsfrist bei unbefristeten Arbeitsverträgen beträgt maximal ein Jahr. Diese Verträge können nachvertragliche Konkurrenzverbote bis zu einer Dauer von zwölf Monaten vorsehen. Die Entschädigung entspricht proportional der Dauer und maximal der letztmals ausbezahlten fixen Jahresvergütung.

Die aktuellen Arbeitsverträge der Mitglieder der Gruppenleitung sind unbefristet und beinhalten Kündigungsfristen von sechs bis zwölf Monaten. Sie enthalten keine ungewöhnlichen Bestimmungen, insbesondere keine Abgangsentschädigungen oder Sonderklauseln im Falle eines Wechsels der Kontrolle über die Gesellschaft und auch keine Konkurrenzverbote.

Vergütungen im Jahr 2019

Die Vergütungen werden in brutto und gemäss dem Periodisierungskonzept (Accrual-Prinzip) offengelegt: Beiträge des Arbeitgebers an Einrichtungen der beruflichen Vorsorge gelten als Bestandteil der Vergütung und werden als solche offengelegt.

Dies stellt im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 31.9% dar. Diese Zunahme begründet sich durch die gute Kursentwicklung der Aktien von Swiss Prime Site und den Verzicht auf das Jahreshonorar eines Mitglieds im Vorjahr. Jener Verwaltungsrat stand 2019 nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung.

Vergütungen an den Verwaltungsrat

2019 setzte sich die Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat in Höhe von CHF 1.8 Mio. [2018: CHF 1.4 Mio.] wie folgt zusammen: Barvergütungen von CHF 0.7 Mio. [2018: CHF 0.6 Mio.], gesperrte Aktien im Wert von CHF 1.0 Mio. [2018: CHF 0.6 Mio.], Sozialleistungen im Umfang von CHF 0.1 Mio. [2018: CHF 0.1 Mio.] sowie andere Formen der Vergütung von CHF 0.1 Mio. [2018: CHF 0.1 Mio.].

Die Gesamtvergütung von CHF 1.8 Mio. an den Verwaltungsrat im Jahr 2019 bewegt sich im Rahmen des Maximalbetrags der Vergütung von CHF 1.8 Mio. für das Geschäftsjahr 2019, der von den Aktionären an der Generalversammlung am 26. März 2019 genehmigt wurde.

Der Verwaltungsrat setzte sich Ende 2018 aus sieben Mitgliedern zusammen. An der Generalversammlung 2019 wurde für den zurückgetretenen Verwaltungsrat ein neues Mitglied gewählt, womit sich der Verwaltungsrat Ende 2019 unverändert aus sieben Mitgliedern zusammensetzte.

01.01.–31.12.2019

in CHF 1 000	Vergütung in bar	Aktien- bezogene Vergütung ¹	Übrige Vergütungs- komponenten ²	Arbeitgeber- beiträge AHV/IV	Brutto- vergütung	Spesen- pauschale
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Verwaltungsratspräsident	175	239	5	24	443	6
Mario F. Seris, Verwaltungsratsvizepräsident	95	130	6	16	247	6
Christopher M. Chambers, Verwaltungsratsmitglied	90	123	6	–	219	6
Dr. Barbara Frei-Spreiter, Verwaltungsratsmitglied	90	123	6	8	227	6
Dr. Rudolf Huber, Verwaltungsratsmitglied	90	123	6	15	234	6
Gabrielle Nater-Bass, Verwaltungsratsmitglied ³	68	92	6	6	172	5
Thomas Studhalter, Verwaltungsratsmitglied	95	130	6	9	240	6
Klaus R. Wecken, Verwaltungsratsmitglied ^{4, 5}	–	–	–	–	–	3
Total Vergütungen an die Verwaltungsratsmitglieder 2019 (brutto)	703	960	41	78	1782	44
Von der Generalversammlung genehmigte Vergütung					1800	

¹ Die Aktien sind vier Jahre gesperrt, Marktwert bei Transfer der Aktien

² Dienst- und Sachleistungen (Abgabe eines SBB-Generalabonnements, brutto)

³ Seit 26.03.2019

⁴ Bis 26.03.2019

⁵ Verzichtet auf das Jahreshonorar und erhält CHF 12 000 Pauschalspesen

01.01. – 31.12.2018

in CHF 1 000	Vergütung in bar	Aktien- bezogene Vergütung ¹	Übrige Vergütungs- komponenten ²	Arbeitgeber- beiträge AHV/IV	Brutto- vergütung	Spesen- pauschale
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Verwaltungsratspräsident	175	178	5	19	377	6
Mario F. Seris, Verwaltungsratsvizepräsident	95	96	6	13	210	6
Dr. Elisabeth Bourqui, Verwaltungsratsmitglied ³	30	34	–	4	68	2
Christopher M. Chambers, Verwaltungsratsmitglied	90	91	6	–	187	6
Dr. Barbara Frei-Spreiter, Verwaltungsratsmitglied ⁴	67	69	6	5	147	5
Dr. Rudolf Huber, Verwaltungsratsmitglied	95	96	6	13	210	6
Thomas Studhalter, Verwaltungsratsmitglied ⁴	67	69	6	5	147	5
Klaus R. Wecken, Verwaltungsratsmitglied ⁵	–	–	5	–	5	12
Total Vergütungen an die Verwaltungsratsmitglieder 2018 (brutto)	619	633	40	59	1 351	48
Von der Generalversammlung genehmigte Vergütung					1 700	

¹ Die Aktien sind vier Jahre gesperrt, Marktwert bei Transfer der Aktien

² Dienst- und Sachleistungen (Abgabe eines SBB-Generalabonnements, brutto)

³ Bis 23.04.2018

⁴ Seit 27.03.2018

⁵ Verzichtet auf das Jahreshonorar und erhält CHF 12 000 Pauschalspesen

Vergütungen an die Gruppenleitung

2019 wurde den Mitgliedern der Gruppenleitung eine Gesamtvergütung von CHF 6.7 Mio. [2018: CHF 6.9 Mio.] ausbezahlt. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus einer fixen Vergütung von CHF 3.2 Mio. [2018: CHF 3.3 Mio.], einer variablen Vergütungskomponente in bar von CHF 1.5 Mio. [2018: CHF 1.5 Mio.], den leistungsbedingten Anrechten (Anwartschaften) auf Aktien, sogenannte Performance Share Units in der Höhe von CHF 1.1 Mio. [2018: CHF 1.2 Mio.], sowie übrigen Sozialversicherungskomponenten von total CHF 0.8 Mio. [2018: CHF 0.9 Mio.]. Die Zielerreichungsgrade für den Short-term Incentive (STI) lagen in der Bandbreite von 68% und 89% (siehe Tabelle S. 18).

Die Gesamtvergütung von CHF 6.7 Mio., die an die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2019 ausgerichtet wurde, bewegt sich deutlich unterhalb des durch die Generalversammlung am 26. März 2019 genehmigten Maximalbetrags von CHF 8.3 Mio.

Der Long-term Incentive (LTI) besteht aus Performance Share Units (PSU), deren Anzahl basierend auf dem VWAP der letzten 60 Handelstage im Jahr 2018 gerechnet werden. Aus diesen Anwartschaften (PSU) resultiert aufgrund der dreijährigen Vesting-Periode erst später und nur bei entsprechender Zielerreichung (Messgrösse EPS) eine Übertragung von Aktien.

Die Zielerreichung des 2020 fälligen LTI-Plans betrug 103.74%. (Auszahlungsfaktor: 100%). Entsprechend werden am 10. Februar 2020 (Vesting Date) total 13 358 Aktien der Gruppenleitung übertragen.

Die Gruppenleitung setzte sich Ende 2018 aus sechs Mitgliedern zusammen. Franco Savastano (CEO Jelmolli) hat das Unternehmen verlassen und ist per 30. September 2019 aus der Gruppenleitung ausgeschieden, womit sich die Gruppenleitung per Ende 2019 aus fünf Mitgliedern zusammensetzte.

01.01.–31.12.2019

in CHF 1 000	Total Gruppen- leitung	davon René Zahnd (CEO) ¹
Fixe Vergütung in bar (brutto)	3 208	900
Variable Vergütung in bar (brutto)	1 518	381
Aktienbezogene variable Vergütung ²	1 088	338
Übrige Vergütungskomponenten ³	23	6
Altersvorsorgeleistungen	529	96
Übrige Sozialleistungen	299	74
Total Vergütungen an die Gruppenleitung 2019 (brutto)	6 665	1 795
Pauschalspesen	98	18
Von der Generalversammlung genehmigte Vergütung	8 300	

¹ Es handelt sich um die höchste Vergütung der Gruppenleitung

² Anwartschaften auf Aktien (LTI in Form von PSU). Erdienungszeitraum drei Jahre

³ Enthält alle nicht separat ausgewiesenen Vergütungskomponenten gemäss Artikel 14 Abs. 2 VegÜV, zum Beispiel die Abgabe eines SBB-Generalabonnements (brutto)

01.01.–31.12.2018

in CHF 1 000	Total Gruppen- leitung	davon René Zahnd (CEO) ¹
Fixe Vergütung in bar (brutto)	3 300	900
Variable Vergütung in bar (brutto)	1 453	359
Aktienbezogene variable Vergütung ²	1 190	325
Übrige Vergütungskomponenten ³	25	6
Altersvorsorgeleistungen	564	97
Übrige Sozialleistungen	322	75
Total Vergütungen an die Gruppenleitung 2018 (brutto)	6 854	1 762
Pauschalspesen	102	18
Von der Generalversammlung genehmigte Vergütung	8 300	

¹ Es handelt sich um die höchste Vergütung der Gruppenleitung

² Anwartschaften auf Aktien (LTI in Form von PSU). Erdienungszeitraum drei Jahre

³ Enthält alle nicht separat ausgewiesenen Vergütungskomponenten gemäss Artikel 14 Abs. 2 VegÜV, zum Beispiel die Abgabe eines SBB-Generalabonnements (brutto)

Zielgewichtung und Zielerreichung 2019

	Total Bonus, maximal 100% des Basissalärs				
	62.5% Short-term			Zielerreichung in % des Maximalbonus für den Short-term-Bonus	37.5% Long-term Anzahl PSU basierend auf VWAP 2018
	25% individuelle Ziele	75% EBIT- und Wachstumsziele			
CEO	25%	75%	25% ROIC	68%	100% EPS ^{1,2}
CFO	25%	75%	25% ROIC	70%	100% EPS ^{1,2}
CEO Swiss Prime Site Immobilien	25%	75%	25% ROIC	89%	100% EPS ^{1,2}
CEO Wincasa	25%	75%	25% AuM	72%	100% EPS ^{1,2}
CEO Jelmoli	25%	75%	25% Artikel pro Bon	75%	n.a.
CEO Tertianum	25%	75%	25% neue Betriebe	83%	100% EPS ^{1,2}

¹ Vor Neubewertungen und latenten Steuern

² Swiss Prime Site-Gruppe

Beteiligung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung

Anzahl Aktien	31.12.2018	31.12.2019
Verwaltungsrat		
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Verwaltungsratspräsident	41 652	45 096
Mario F. Seris, Verwaltungsratsvizepräsident	12 864	14 190
Christopher M. Chambers, Verwaltungsratsmitglied	41 486	42 742
Dr. Barbara Frei-Spreiter, Verwaltungsratsmitglied	833	2 089
Dr. Rudolf Huber, Verwaltungsratsmitglied	17 500	21 071
Gabrielle Nater-Bass, Verwaltungsratsmitglied ¹	–	942
Thomas Studhalter, Verwaltungsratsmitglied	833	2 159
Klaus R. Wecken, Verwaltungsratsmitglied ²	180 000	n.a.
Gruppenleitung		
René Zahnd, Gruppenleitungsmitglied (CEO)	4 535	4 535
Markus Meier, Gruppenleitungsmitglied (CFO)	6 451	6 451
Peter Lehmann, Gruppenleitungsmitglied und CEO Swiss Prime Site Immobilien AG	12 375	11 845
Oliver Hofmann, Gruppenleitungsmitglied und CEO Wincasa AG	–	–
Franco Savastano, Gruppenleitungsmitglied und CEO Jelmoli – The House of Brands ³	–	n.a.
Dr. Luca Stäger, Gruppenleitungsmitglied und CEO Tertianum Gruppe AG	1 387	1 387
Total Aktienbesitz	319 916	152 507

¹ Seit 26.03.2019

² Bis 26.03.2019

³ Bis 30.09.2019

Andere als in den Statuten vorgesehene und in diesem Bericht erwähnte Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sind verboten. Es wurden 2019 keine weiteren als die in den vorangehenden Abschnitten dargestellten Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung ausgerichtet.

Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung

Es wurden 2019 gegenwärtigen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Gruppenleitung weder Darlehen und Kredite gewährt, noch waren solche per 31. Dezember 2019 ausstehend.

Vergütungen, Darlehen und Kredite an ehemalige Mitglieder und an nahestehende Personen

Es wurden ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung oder Personen, die Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Gruppenleitung nahestehen, weder Vergütungen gezahlt noch Darlehen oder Kredite gewährt. Per 31. Dezember 2019 waren solche auch nicht ausstehend.

Geschäftliche Beziehungen von Mitgliedern des Verwaltungsrats

Kein Mitglied des Verwaltungsrats steht mit der Swiss Prime Site AG oder ihren Gruppengesellschaften in wesentlichen geschäftlichen Beziehungen.



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Swiss Prime Site AG, Olten

Wir haben den Vergütungsbericht der Swiss Prime Site AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten „Vergütungen an den Verwaltungsrat“, „Vergütungen an die Gruppenleitung“, „Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung“ und „Vergütungen, Darlehen und Kredite an ehemalige Mitglieder und an nahestehende Personen“ auf den Seiten 15 bis 19 des Vergütungsberichts.

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 Swiss Prime Site AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Jürg Meisterhans
Zugelassener Revisionsexperte
Leitende Revisor

Anna Pohle
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 20. Februar 2020

Impressum

Dieser Bericht erscheint auch in englischer Sprache.
Massgebend ist die deutschsprachige Originalversion.

Gesamtverantwortung | Redaktion

Swiss Prime Site AG
Frohburgstrasse 1
CH-4601 Olten
info@sps.swiss
www.sps.swiss

Design | Realisation

Linkgroup AG, Zürich

Übersetzung

Supertext AG, Zürich

Bildmaterial

Swiss Prime Site AG, Olten

Disclaimer

Dieser Bericht enthält Aussagen bezüglich künftiger finanzieller und betrieblicher Entwicklungen und Ergebnisse sowie andere Prognosen, die zukunftsgerichtet sind oder subjektive Einschätzungen enthalten, die keine vergangenen Tatsachen darstellen, einschliesslich Aussagen, die Worte wie «glaubt», «schätzt», «geht davon aus», «erwartet», «beabsichtigt», «ist der Ansicht» und ähnliche Formulierungen sowie deren negative Entsprechung. Solche zukunftsgerichteten Aussagen oder subjektiven Einschätzungen (nachfolgend «Meinungen und Prognosen») werden auf der Grundlage von Einschätzungen, Annahmen und Vermutungen gemacht, die der Gesellschaft im Zeitpunkt der Erstellung des Berichts als angemessen erscheinen, sich aber im Nachhinein als nicht zutreffend herausstellen können. Eine Vielzahl von Faktoren, beispielsweise die Umsetzung von strategischen Plänen der Swiss Prime Site AG durch das Management, die zukünftigen Marktbedingungen und Entwicklungen des Markts, in dem die Swiss Prime Site AG tätig ist, oder das Marktverhalten anderer Marktteilnehmer können dazu führen, dass die tatsächlich eintretenden Ereignisse, einschliesslich der tatsächlichen Geschäfts-, Ertrags- und Finanzlage der Gesellschaft, wesentlich von der prognostizierten Lage abweichen. Zudem stellen vergangene Trends keine Garantie für zukünftige Trends dar.

Die Swiss Prime Site AG, die mit ihr verbundenen Gesellschaften, deren Mitarbeitende, deren Berater sowie andere Personen, die in die Erstellung des Berichts involviert sind, geben ausdrücklich keine Zusicherungen oder Gewährleistungen ab, dass die in diesem Bericht enthaltenen Angaben zu irgendeinem Zeitpunkt nach dem Erscheinen dieses Berichts immer noch richtig und vollständig sind, und lehnen jegliche Verpflichtung zur Veröffentlichung von Aktualisierungen oder Änderungen in Bezug auf die in diesem Bericht getätigten Meinungen und Prognosen ab, um Änderungen der Ereignisse, Bedingungen oder Umstände, auf denen diese Meinungen und Prognosen beruhen, zu reflektieren, sofern nicht durch Gesetz vorgeschrieben. Die Leserinnen und Leser dieses Berichts können sich daher nicht auf die in diesem Bericht geäusserten Meinungen und Prognosen verlassen.