

SWISS PRIME SITE

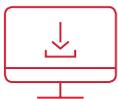
2020

— VERGÜTUNGSBERICHT



Vergütungsbericht

- 3 Editorial Dr. Barbara Frei-Spreiter
- 5 Governance
- 8 Vergütungsgrundsätze
- 9 Vergütungssystem für den Verwaltungsrat
- 10 Vergütungssystem der Gruppenleitung
- 14 Vergütungen im Jahr 2020
- 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.



Agilität, Flexibilität und Verantwortung im New Normal

Die vergangenen zwölf Monate haben unsere Wahrnehmung der Welt stark beeinflusst. Als Gesellschaft mussten wir uns einschränken und selbstverständlich geglaubte Freiheiten teil- und zeitweise aufgeben. Dies, um uns selbst, aber auch andere zu schützen. Agilität und Flexibilität sind gerade in diesen Zeiten zwei wichtige Tugenden, um mit veränderten Gegebenheiten umzugehen.

Swiss Prime Site ist dies 2020 gut gelungen. Trotz teilweise grossen Einschränkungen konnte das Unternehmen dank der Anpassungsfähigkeit der Prozesse und der Aufgeschlossenheit der Mitarbeitenden weiter an den gesetzten Zielen arbeiten. Anfang 2020 wurde die Gruppengesellschaft Tertianum erfolgreich in neue Hände übergeben. Dabei war wichtig, dass die rund 5000 Mitarbeitenden vom neuen Eigentümer weiterbeschäftigt werden.

Das Engagement von Swiss Prime Site gegenüber verschiedenen Stakeholdern war 2020 von elementarer Bedeutung. Dabei hatte der Schutz der Mitarbeitenden oberste Priorität. Denn nur mit den hochqualifizierten Experten konnten die Geschäftsprozesse trotz veränderten und deutlich erschwerten Rahmenbedingungen sichergestellt werden. Der Verwaltungsrat und die Gruppenleitung haben darüber hinaus gemeinsam beschlossen, einen Solidaritätsfonds zugunsten von besonders von Corona betroffenen Mitarbeitenden zu öffnen. Damit sollte in erster Linie den Verkaufsgestellten von Jelmoli, welche infolge der Krise und der angeordneten Schliessung des Premium Department Stores Kurzarbeit anmelden und eine Einbusse ihres Lohnes hinnehmen mussten, unkompliziert und rasch geholfen werden. Der Fonds wurde mit CHF 450'000 dotiert und zu gleichen Teilen aus den Honoraren des Verwaltungsrats sowie den Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung gespiesen. Weiter war es wichtig, den Mietern mit personellen und finanziellen Ressourcen beizustehen und sie in dieser Krise soweit möglich zu unterstützen. Viele Gastronomiebetriebe, Eventveranstalter, Detailhändler oder Selbstständige wurden vom Lockdown hart getroffen und konnten für eine gewisse Zeit ihrer Geschäftstätigkeit nicht nachgehen. Mit Stundungsvereinbarungen, Mieterlassen und individuellen Lösungen ist es Swiss Prime Site gelungen, beinahe allen betroffenen Kunden zu helfen.

Die Erneuerung der Führungsgremien innerhalb von Swiss Prime Site wurde weiter vorangetrieben. Ton Büchner hat an der Generalversammlung 2020 den Vorsitz des Verwaltungsrats übernommen. Im Rahmen des Erneuerungsprozesses soll zudem die vakante Position von Rudolf Huber im Verwaltungsrat anlässlich der Generalversammlung 2021 mit einer geeigneten Nachfolgerin neu besetzt werden. Mit Barbara A. Knoflach wird der Generalversammlung die ideale Kandidatin vorgeschlagen. Auf Stufe Gruppenleitung wurde mit der

Ernennung von Dr. Martin Kaleja die Führung des Kerngeschäfts Immobilien optimal neu besetzt. Zusätzlich wurde die Gruppenleitung ab 2021, aufgrund der künftigen strategischen Wichtigkeit des Real Estate Asset Managements für Drittkunden, um Anastasius Tschopp (CEO Swiss Prime Site Solutions) erweitert.

Im Bereich Vergütung und Incentivierung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung wurden 2020 wichtige Vorhaben umgesetzt. Dazu gehörte unter anderem, dass ein externes Benchmarking durchgeführt wurde. Daraus resultierte, dass sich Swiss Prime Site im Rahmen der Grösse und der Struktur des Unternehmens sowie innerhalb der Immobilienbranche in der marktüblichen Bandbreite bewegt. Darüber hinaus sind Änderungen und Präzisierungen im Vergütungsreglement des Managements erfolgt. Ab 2021 werden Rückforderungsklauseln für die Gruppenleitungsmitglieder eingeführt. Was die Vergütung des Verwaltungsrats angeht, wurde der Discount von 10% beim Aktienanteil gestrichen und die Sperrfrist von vier auf marktübliche drei Jahre angepasst.

Wenn ich in einem Jahr wiederum diese Zeilen schreibe, werden Agilität, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein nach wie vor auf meiner Prioritätenliste zuoberst stehen. Nichtsdestotrotz wünsche ich mir für uns alle, dass wir ein Stück weit das «New Normal» durchschritten haben und unseren Aufgaben wieder etwas unbeschwerter nachgehen können.



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 2020 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 Mitspracherecht bei Vergütungsfragen ein. Swiss Prime Site wird den Vergütungsbericht auch in Zukunft der Generalversammlung zur konsultativen Abstimmung vorlegen, um den Aktionären die Gelegenheit zu geben, ihre Meinung zum Vergütungssystem auszudrücken.

Statutarische Bestimmungen betreffend die 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.</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 (NVA). 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 Nominierungsgrundsätze
- 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	NVA	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

2020 hielt der Nominations- und Vergütungsausschuss fünf Sitzungen ab, wovon eine Telefon- respektive Videokonferenz. Der Nominations- und Vergütungsausschuss hat sich im Laufe des Jahres der Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Verwaltungsrats und der Überprüfung der Vergütungsstruktur der Gruppenleitung befasst. Ansonsten ging der Nominations- und Vergütungsausschuss 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. 2020 wurde Agnès Blust Consulting AG als unabhängiges, externes Beratungsunternehmen für Vergütungsfragen beauftragt. Dieses Unternehmen hält kein anderes Beratungsmandat von Swiss Prime Site AG.

Methode der Festsetzung der Vergütung

Der Nominations- und Vergütungsausschuss überprüft die Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung in periodischen Abständen. Dazu gehört die regelmässige Benchmarking-Analyse (ungefähr 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 1700 Mitarbeitenden gegenüber reinen Immobiliengesellschaften einen erhöhten Komplexitätsgrad aufweist.

Im Jahr 2020 führte das Beratungsunternehmen Agnès Blust Consulting AG zwei Vergleichsanalysen durch. Zur Überprüfung der Vergütung der Gruppenleitung sowie der Vergütung des Verwaltungsrats wurden die gleichen Unternehmen als Vergleich herangezogen. Die Vergleichsgruppe wurde auf Basis von Industrieunternehmen mit Blick auf Marktkapitalisierung, Umsatz und Mitarbeiterzahl durchgeführt. Dazu gehörten: Adecco, Barry Callebaut, Belimo, BKW, Clariant, Emmi, EMS-Chemie, Galenica, Geberit, Idorsia, Logitech, PSP Swiss Property, SIG Combibloc, Sonova, Straumann, Swatch, Swisscom, Tecan, Temenos, VAT und Vifor Pharma.

Vergütungsgrundsätze

Vergütung des Verwaltungsrats

Um zu unterstützen, dass die Verwaltungsräte in ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig sind, erhalten sie ausschliesslich eine fixe Vergütung. Diese wird teilweise in bar und teilweise in gesperrten Aktien ausbezahlt, um die Interessen der Verwaltungsräte enger mit den Interessen der Aktionäre zu verknüpfen.

Im Jahr 2020 überprüfte der Nominations- und Vergütungsausschuss die Vergütung des Verwaltungsrats in Bezug auf Struktur und Höhe. Während die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats im Vergleich eher tief ist, da generell keine Ausschusshonorare (ausser für den Vorsitz des Prüfungsausschusses) entrichtet werden, entspricht die Struktur der Vergütung allgemein der Marktpraxis. Der Verwaltungsrat kam zum Schluss, dass das Gesamtkonzept für die Vergütung des Verwaltungsrats generell angemessen ist, mit ein paar Anpassungen: Der bis anhin gewährte Abschlag von 10% auf dem zugeteilten Aktienteil wurde gestrichen. Mit der Verwendung eines 60-tägigen VWAP des Aktienkurses, statt des Schlusskurses des Vorjahres, wird zudem eine grössere Marktnähe beim Kurs erzielt. Die Sperrfrist der Aktien wurde der gängigen Marktpraxis auf drei Jahre angepasst.

Vergütung der Gruppenleitung

Die Vergütungsgrundsätze für die Gruppenleitung 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 Vergütungsprogramme der Gruppenleitung wurden hinsichtlich der gängigen Richtlinien verschiedener Anspruchsgruppen sowie Kritikpunkten von Investoren überprüft. Das Vergütungssystem der Gruppenleitung entspricht generell der Marktpraxis, wobei es eher konservativ ausgestaltet ist. Die Vergütungsgrundsätze der Gruppenleitung 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.

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. Die Unternehmens- und die 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 Vergütungs-

ausschuss 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 entsprach. 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.

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 ein fixes Jahreshonorar, 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 Übereinstimmung ihrer Interessen mit den Interessen der Aktionäre gestärkt.

Die im Berichtsjahr durchgeführte Vergleichsstudie über die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats ergab, dass die Gesamthöhe der Vergütung für den Verwaltungsrat gegenüber der

Marktpraxis eher tief ist. Dennoch verzichtet der Verwaltungsrat zum jetzigen Zeitpunkt auf Anpassungen.

Der bis anhin gewährte Abschlag von 10% auf dem zugeteilten Aktienteil wurde gestrichen. Die Sperrfrist der Aktien wurde der gängigen Marktpraxis auf drei Jahre angepasst. Diese Sperrfrist gilt auch für Mitglieder, die aus dem Verwaltungsrat ausscheiden. Um die Aktualität des Swiss Prime Site-Aktienkurses zu gewährleisten, wird das Verwaltungsrats-Honorar neu halbjährlich und mit dem volumengewichteten Durchschnittskurs (VWAP) der jeweiligen letzten 60 Handelstage vor Gewährung entrichtet.

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	180 000
Zuschläge	CHF
Zusatzhonorar für Prüfungsausschussvorsitz	10 000
Spesenpauschale	6 000

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 kurzfristige leistungsbedingte Vergütung 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% (für den LTI ohne Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung während der Vesting-Periode) 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 entsprechende Anzahl 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 sorgt Swiss Prime Site dafür, dass die Interessen der Gruppenleitung und jene der Aktionäre übereinstimmen.

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.

Vergütungsstruktur der Gruppenleitung im Geschäftsjahr 2020

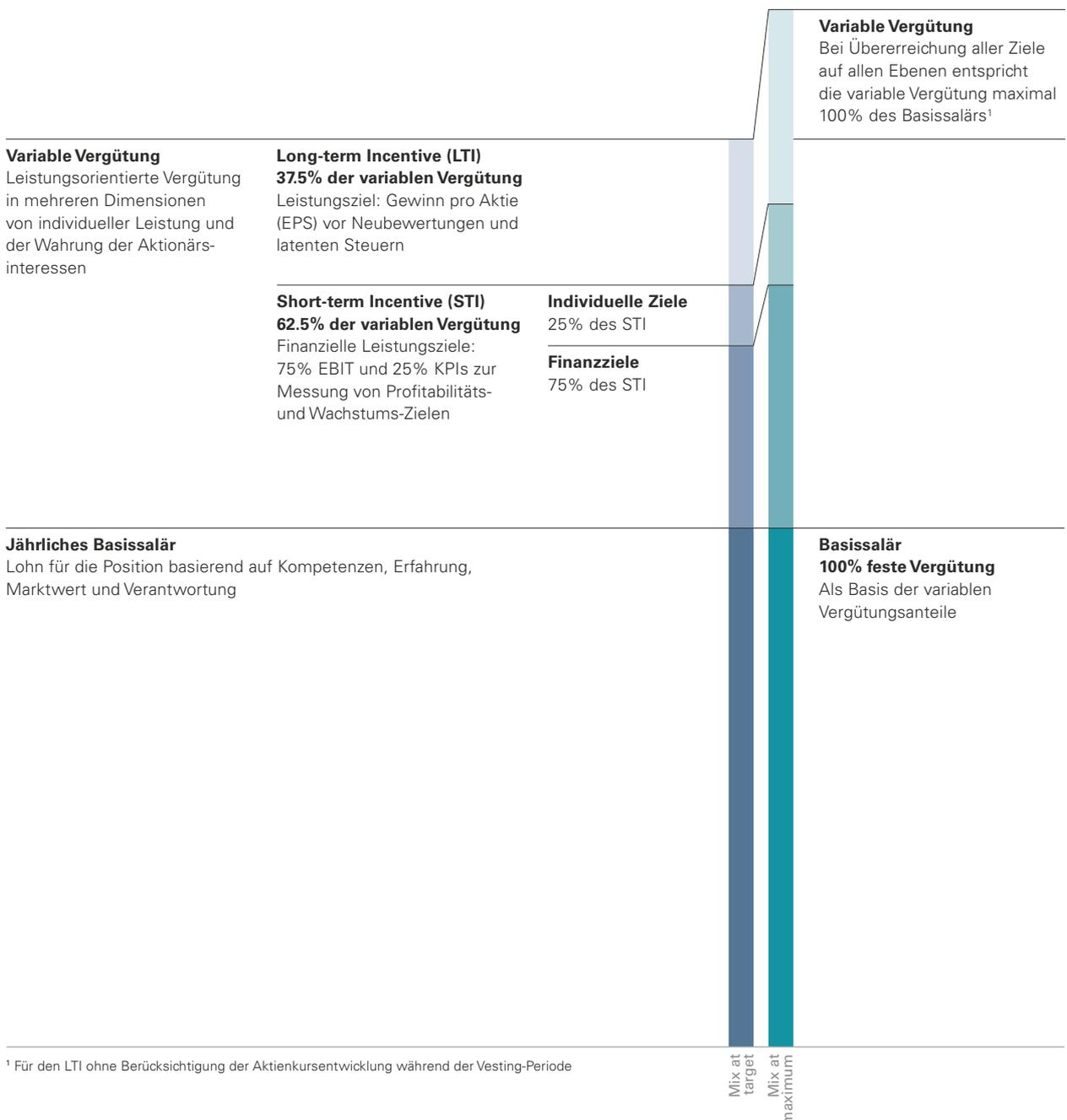
	Element	Zweck	Treiber	Leistungsindikatoren
Basissalär	Monatliche Barvergütung	Lohn für die Position, für das Anziehen und Binden von Talenten	Marktwert der Position sowie Kompetenzen und Erfahrung	
Variable Vergütung	STI (Vergütung in bar)	Leistungsorientierte Vergütung	Erreichung jährlicher Geschäftsziele und individueller Ziele	EBIT-, ROIC-, Umsatzentwicklung und weitere marktspezifische Kennzahlen
	LTI (Anrechte auf Aktien)	Leistungsorientierte Vergütung und Angleichung an die 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 gesamte variable Vergütung beträgt maximal 100% des jährlichen Basissalärs, wobei beim STI die Erreichung von 100% aller Ziele eine variable Vergütung von 75% des Basissalärs ergibt. Die variable Vergütung wird in einen Short-term Incentive (STI) und einen Long-term Incentive (LTI) aufgeteilt, wie in der folgenden Abbildung dargestellt.



¹ Für den LTI ohne Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung während der Vesting-Periode

Short-term Incentive (STI): Vergütung in bar

Der STI macht 62.5% der gesamten variablen Vergütung aus. Er 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 und Wincasa leiten und die bei den jeweiligen operativen Gruppengesellschaften angestellt sind, umfassen die Finanzziele den EBIT der jeweiligen operativen Gesellschaft sowie weitere Profitabilitäts- und Wachstumsziele im spezifischen Markt.

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. 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.

Die Geschäftsziele und das Leistungsziel werden im Einklang mit der mittelfristigen Finanzplanung festgelegt, was der Zielsetzung einen äusserst robusten und ambitionierten Charakter verleiht. Diese Ziele stellen geschäftskritische Informationen dar. Die Kommunikation solcher Ziele würde Einblicke in die Strategie von Swiss Prime Site gewähren und für das Unternehmen unter Umständen einen Wettbewerbsnachteil zur Folge haben. Daher wurde entschieden, zum Zeitpunkt der Zielsetzung keine Einzelheiten über die Ziele offenzulegen, die Performance am Ende des Zeitraums jedoch allgemein zu kommentieren. Eine Obergrenze für den auszurichtenden Betrag der variablen Vergütung beträgt 100% des fixen Salärs.

Long-term Incentive (LTI): Leistungsbedingte Anrechte auf Aktien

Der LTI macht 37.5% der gesamten variablen Vergütung aus und wird in Form von leistungsbedingten Anrechten auf Aktien (Performance Share Unit oder PSU) gewährt, 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.

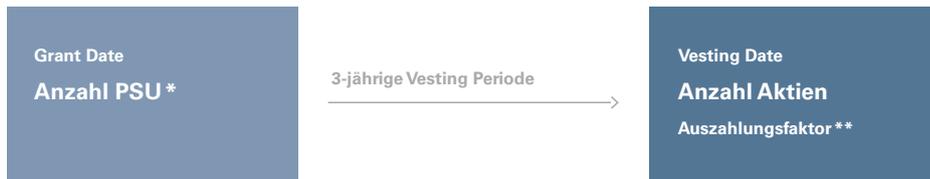
Am Tag der Zuteilung wird der individuelle LTI-Betrag auf Grundlage des volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 60 Börsentage (VWAP) vor dem Zuteilungsdatum in PSU umgewandelt.

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 und ist aufgrund der Heterogenität der einzelnen Geschäftsfelder von Swiss Prime Site ein geeigneter übergeordneter Gruppen-Leistungsindikator. 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 bestimmen, die definitiv übertragen 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



* Performance Share Units (PSU) berechnet basierend auf dem VWAP 60 Börsentage vor Zuteilung

** Basierend auf Zielerreichung der EPS Leistungsbedingung: 0–100%

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 der Swiss Prime Site Management AG, der Jelmoli AG und der Wincasa AG. 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. Darüber hinaus werden keine weiteren Nebenleistungen für die Mitglieder der Gruppenleitung ausbezahlt.

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 2020

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.

Vergütungen an den Verwaltungsrat

2020 setzte sich die Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat in Höhe von CHF 1.3 Mio. [2019: CHF 1.8 Mio.] wie folgt zusammen: Barvergütungen von CHF 0.6 Mio. [2019: CHF 0.7 Mio.], gesperrte Aktien im Wert von CHF 0.6 Mio. [2019: CHF 1.0 Mio.], Sozialleistungen sowie andere Formen der Vergütung von CHF 0.1 Mio. [2019: CHF 0.1 Mio.].

Der Verwaltungsrat und die Mitglieder der Gruppenleitung haben im Laufe des Berichtsjahres einstimmig und freiwillig beschlossen, hälftig einen Pool in der Höhe von CHF 450 000 zu äufnen und diesen Betrag den besonders von COVID-19 betroffenen Mitarbeitenden von Jelmoli, insbesondere im Verkauf und der Gastronomie, zukommen zu lassen. Für den Verwaltungsrat wird der Betrag vom Gesamthonorar in Abzug gebracht.

Die Gesamtvergütung von CHF 1.3 Mio. an den Verwaltungsrat im Jahr 2020 liegt 28% unter dem Vorjahr und unter dem Maximalbetrag der Vergütung von CHF 1.8 Mio. für das Geschäftsjahr 2020, der von den Aktionären an der Generalversammlung am 24. März 2020 genehmigt wurde.

01.01.–31.12.2020

in CHF 1 000	Vergütung in bar	Aktien- bezogene Vergütung ¹	Übrige Vergütungs- komponenten ²	Arbeitgeber- beiträge AHV/IV	Brutto- vergütung	Spesen- pauschale
Ton Büchner, Verwaltungsratspräsident ³	116	103	6	13	238	5
Mario F. Seris, Verwaltungsratsvize- präsident	82	73	5	7	167	6
Christopher M. Chambers, Verwaltungs- ratsmitglied	78	69	6	–	153	6
Dr. Barbara Frei-Spreiter, Verwaltungs- ratsmitglied	78	69	6	5	158	6
Dr. Rudolf Huber, Verwaltungsratsmitglied	78	69	6	7	160	6
Gabrielle Nater-Bass, Verwaltungs- ratsmitglied	78	69	6	5	158	6
Thomas Studhalter, Verwaltungs- ratsmitglied	82	73	6	5	166	6
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Verwaltungsratspräsident ⁴	43	44	–	4	91	2
Total Vergütungen an die Verwaltungsratsmitglieder 2020 (brutto)	635	569	41	46	1 291	43
Von der Generalversammlung genehmigte Vergütung					1 800	

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

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

³ Seit 24.03.2020

⁴ Bis 24.03.2020

Der Verwaltungsrat setzte sich Ende 2019 aus sieben Mitgliedern zusammen. An der Generalversammlung 2020 wurde für den zurückgetretenen Verwaltungsratspräsidenten ein neuer Verwaltungsratspräsident gewählt, womit sich der Verwaltungsrat Ende 2020 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, Verwaltungsratsvize- präsident	95	130	6	16	247	6
Christopher M. Chambers, Verwaltungs- ratsmitglied	90	123	6	–	219	6
Dr. Barbara Frei-Spreiter, Verwaltungs- ratsmitglied	90	123	6	8	227	6
Dr. Rudolf Huber, Verwaltungsratsmitglied	90	123	6	15	234	6
Gabrielle Nater-Bass, Verwaltungs- ratsmitglied ³	68	92	6	6	172	5
Thomas Studhalter, Verwaltungs- ratsmitglied	95	130	6	9	240	6
Klaus R. Wecken, Verwaltungs- ratsmitglied ^{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

Leistung und Vergütungen an die Gruppenleitung

2020 wurde den Mitgliedern der Gruppenleitung eine Gesamtvergütung von CHF 6.6 Mio. [2019: CHF 6.7 Mio.] ausbezahlt. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus einer fixen Vergütung von CHF 3.1 Mio. [2019: CHF 3.2 Mio.], einer variablen Vergütungskomponente in bar von CHF 1.6 Mio. [2019: CHF 1.5 Mio.], den leistungsbedingten Anrechten auf Aktien, sogenannte Performance Share Units in der Höhe von CHF 1.1 Mio. [2019: CHF 1.1 Mio.] sowie übrigen Sozialversicherungskomponenten von total CHF 0.8 Mio. [2019: CHF 0.8 Mio.].

Erläuterungen zur Vergütungstabelle

Der Verwaltungsrat und die Mitglieder der Gruppenleitung haben im Laufe des Berichtsjahres einstimmig und freiwillig beschlossen, hälftig einen Pool in der Höhe von CHF 450'000 zu äpfnen und diesen Betrag den besonders von COVID-19 betroffenen Mitarbeitenden von Jelmoli, insbesondere im Verkauf und der Gastronomie, zukommen zu lassen.

Die Zielerreichungsgrade für den Short-term Incentive (STI) lagen in der Bandbreite von 63% und 79% (siehe Tabelle Seite 18). Die variable Vergütung betrug 2020 82% der fixen Vergütung für den CEO und zwischen 76% und 86% der fixen Vergütung für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung.

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

Die Zielerreichung des 2021 fälligen LTI-Plans betrug 101.43% (Auszahlungsfaktor: 100%). Entsprechend werden am 19. Februar 2021 (Vesting Date) total 10'673 Aktien der Gruppenleitung übertragen.

Die Gesamtvergütung von CHF 6.6 Mio., die an die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020 ausgerichtet wurde, liegt deutlich unterhalb des durch die Generalversammlung am 24. März 2020 genehmigten Maximalbetrags von CHF 8.3 Mio.

Die Gruppenleitung setzte sich Ende 2019 aus fünf Mitgliedern zusammen, da Franco Savastano (CEO Jelmoli) das Unternehmen per 30. September 2019 verlassen hat und aus der Gruppenleitung ausgeschieden ist. Dr. Luca Stäger ist nach dem Verkauf von Tertium per 28. Februar 2020 aus der Gruppenleitung ausgeschieden. Per 1. April 2020 hat Nina Müller als CEO die Leitung von Jelmoli übernommen, womit sich die Gruppenleitung per Ende 2020 aus fünf Mitgliedern zusammensetzte.

01.01.–31.12.2020

in CHF 1000	Total Gruppen- leitung	davon René Zahnd (CEO) ¹
Fixe Vergütung in bar (brutto)	3 051	900
Variable Vergütung in bar (brutto)	1 611	401
Aktienbezogene variable Vergütung ²	1 050	338
Übrige Vergütungskomponenten ³	32	6
Altersvorsorgeleistungen	466	96
Übrige Sozialleistungen	365	107
Total Vergütungen an die Gruppenleitung 2020 (brutto)	6 575	1 848
Pauschalspesen	87	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.–31.12.2019

in CHF 1000	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)

Zielgewichtung und Zielerreichung 2020

Total variable Vergütung, maximal 100% des Basissalärs					
	62.5% Short-term			Zielerreichung in % der max. variablen Vergütung für den STI	37.5% Long-term Anzahl PSU basierend auf VWAP 2017
	25% individuelle Ziele	75% EBIT- und Wachstumsziele			
CEO	25%	75%	25% ROIC	71%	100% EPS ^{1,2}
CFO	25%	75%	25% ROIC	79%	100% EPS ^{1,2}
CEO Swiss Prime Site Immobilien	25%	75%	25% ROIC	78%	100% EPS ^{1,2}
CEO Wincasa	25%	75%	25% AuM	66%	100% EPS ^{1,2}
CEO Jelmoli	25%	50%	50% Strategie	63%	n.a.

¹ Vor Neubewertungen und latenten Steuern

² Swiss Prime Site-Gruppe

Beteiligung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung

Anzahl Aktien	31.12.2019	31.12.2020
Verwaltungsrat		
Ton Büchner, Verwaltungsratspräsident ¹	n.a.	4 809
Mario F. Seris, Verwaltungsratsvizepräsident	14 190	15 138
Christopher M. Chambers, Verwaltungsratsmitglied	42 742	43 640
Dr. Barbara Frei-Spreiter, Verwaltungsratsmitglied	2 089	2 987
Dr. Rudolf Huber, Verwaltungsratsmitglied	21 071	15 969
Gabrielle Nater-Bass, Verwaltungsratsmitglied	942	1 840
Thomas Studhalter, Verwaltungsratsmitglied	2 159	3 107
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Verwaltungsratspräsident ²	45 096	n.a.
Gruppenleitung		
René Zahnd, Gruppenleitungsmitglied (CEO)	4 535	9 680
Markus Meier, Gruppenleitungsmitglied (CFO)	6 451	8 754
Peter Lehmann, Gruppenleitungsmitglied und CEO Swiss Prime Site Immobilien AG	11 845	15 069
Oliver Hofmann, Gruppenleitungsmitglied und CEO Wincasa AG	–	400
Dr. Luca Stäger, Gruppenleitungsmitglied und CEO Tertianum Gruppe AG ³	1 387	n.a.
Nina Müller, Gruppenleitungsmitglied und CEO Jelmoli AG ⁴	n.a.	–
Total Aktienbesitz	152 507	121 393

¹ Seit 24.03.2020

² Bis 24.03.2020

³ Bis 28.02.2020

⁴ Seit 01.04.2020

Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung

Es wurden 2020 gegenwärtigen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Gruppenleitung weder Darlehen und Kredite gewährt, noch waren solche per 31. Dezember 2020 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 bezahlt noch Darlehen oder Kredite gewährt. Per 31. Dezember 2020 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.

Andere als in den Statuten vorgesehene und in diesem Bericht erwähnte Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sind verboten. Es wurden 2020 keine weiteren als die in den vorangehenden Abschnitten dargestellten Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung ausgerichtet.



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 2020 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“, „Leistung und 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 14 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Kurt Stocker
Zugelassener Revisionsexperte
Leitende Revisor

Anna Pohle
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 23. Februar 2021

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.