

Der Vergütungsbericht enthält Informationen zur Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung. Er basiert im Wesentlichen auf den Vorgaben der Statuten, den Transparenzvorschriften des Obligationenrechts gemäss Art. 663b<sup>bis</sup> und Art. 663c OR und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) Art. 14–16 sowie Art. 20.

## Grundprinzipien der Vergütung

Die konsequente Fokussierung auf Peptide, die Einhaltung höchster Qualitätsstandards und eine industrieweit ausgewiesene Innovationskraft bauen auf das Know-how und die langjährige Erfahrung von Mitarbeitenden. Im Mittelpunkt der Vergütungspolitik von Bachem stehen deshalb eine nachhaltig positive Unternehmensentwicklung sowie die Anziehung und Bindung der besten Fachkräfte. Das Vergütungssystem orientiert sich an den Grundsätzen der Transparenz, Leistungsorientierung und nachhaltigen Wertschöpfung. Es zielt darauf hin, mit einer im Arbeitsmarkt kompetitiven Gesamtvergütung Mitarbeitende für eine weiterhin erfolgreiche Unternehmensentwicklung gewinnen, fördern und halten zu können. Dabei werden neben dem Fachwissen auch hohe Motivation und ein ausserordentliches Engagement erwartet.

Grundlage für das Vergütungsmodell der Bachem ist der gruppenweit verbindlich geltende «Bachem Incentive Plan». Dieser regelt die Gesamtvergütung für alle Mitarbeitenden der Bachem Gruppe, inklusive Konzernleitung.

Die zentralen Grundsätze für die Vergütung gemäss «Bachem Incentive Plan» sind:

- Die Gesamtvergütung wird als Entgelt für eine erbrachte Gesamtleistung verstanden
- Gesamtvergütung und Gesamtleistung sind auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg und damit auf die langfristigen Interessen aller Anspruchsgruppen ausgerichtet
- Für die zu erwartende Gesamtleistung werden Ziele gesetzt und/oder vereinbart
- Die Beurteilung der erreichten Gesamtleistung berücksichtigt neben den internen und individuellen Faktoren auch allgemeine und externe Einflüsse
- Alle Mitarbeitenden sind im Rahmen ihrer Funktion am Unternehmenserfolg beteiligt
- Alle Mitarbeitenden haben individuell vereinbarte, persönliche Ziele mit einer positiven Auswirkung auf das Unternehmen
- Die obersten Führungskräfte erhalten einen Teil ihrer Gesamtvergütung in Form von gesperrten Aktien des Unternehmens

Der «Bachem Incentive Plan» findet keine Anwendung bei der Vergütung für die (nicht-exekutiven) Mitglieder des Verwaltungsrates. Um deren Unabhängigkeit zu gewährleisten, berücksichtigt die Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates weder leistungsbezogene Elemente noch persönliche Ziele.

### Steuerung der Vergütung

Die Entschädigungen und Beteiligungsprogramme des Verwaltungsrates und der Konzernleitung werden jährlich auf Antrag des Vergütungsausschusses, bestehend aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrates, durch den Verwaltungsrat festgelegt. Die Festlegung erfolgt im Rahmen der gesetzlichen, statutarischen und vertraglichen Vorgaben und ansonsten nach freiem Ermessen, aber unter dem Vorbehalt der Genehmigung der Entschädigungen durch die Generalversammlung.

Die Generalversammlung stimmt prospektiv über den Gesamtbetrag der dem Verwaltungsrat zustehenden Vergütungen für die Periode bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung ab und legt diese verbindlich fest.

Zusätzlich werden der Generalversammlung die Anträge des Verwaltungsrates betreffend den maximalen Gesamtbetrag der fixen und variablen Vergütungen der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr prospektiv zur Genehmigung vorgelegt. Wird nach der Genehmigung des Gesamtbeitrags ein neues Mitglied in die Konzernleitung berufen oder innerhalb der Konzernleitung ein Mitglied befördert, ist der Verwaltungsrat berechtigt, einen Zusatzbetrag auszurichten, falls der genehmigte Gesamtbetrag nicht ausreicht. Der Zusatzbeitrag darf je Mitglied der Konzernleitung 25% des von der Generalversammlung genehmigten Gesamtbetrages nicht überschreiten.

Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und periodischen Überprüfung der Vergütungsstrategie und -richtlinien sowie bei der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung. Zusätzlich unterbreitet der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Bestimmung der Leistungskriterien, die für die Festsetzung der individuellen Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung massgeblich sind. Ausserdem stellt der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat Anträge betreffend Einführung und Abänderung von leistungs-

orientierten beziehungsweise erfolgsabhängigen variablen Vergütungs- und Mitarbeiterbeteiligungsplänen.

Basierend auf den vom Gesamtverwaltungsrat genehmigten Vorgaben bemisst der Vergütungsausschuss den Erreichungsgrad der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungsziele der Mitglieder der Konzernleitung, um konkrete Vergütungsempfehlungen abzugeben. Diese Empfehlungen sowie die Anträge für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates werden dem Verwaltungsrat zur Überprüfung oder Genehmigung vorgelegt.

Der Vergütungsausschuss tritt zusammen, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch einmal pro Jahr. Im Jahr 2019 fand eine einstündige Sitzung statt. Es wurden in diesem Zeitraum keine externen Fachpersonen hinzugezogen.

Der Verwaltungsrat hält die effektiv ausgerichteten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung im Vergütungsbericht fest. Dieser wird jährlich von der Revisionsstelle geprüft.

### Entschädigung des Verwaltungsrates

Die Vergütung der (nicht-exekutiven) Mitglieder des Verwaltungsrates besteht aus einer fixen, vom Geschäftsergebnis unabhängigen Entschädigung in Form eines Basishonorars, Sitzungsgeldern sowie einer angemessenen Anzahl nicht gesperrter Aktien des Unternehmens.

Die Höhe des Basishonorars richtet sich nach der Funktion und nach der zeitlichen sowie aufgabenbezogenen Beanspruchung und betrug im 2019 pro Quartal brutto 30 TCHF für den Präsidenten und 9 TCHF für die weiteren Mitglieder des Verwaltungsrates. Für das Berichtsjahr werden jedem Mitglied des Verwaltungsrates 300 Aktien BANB zugeteilt. Als Sitzungsgelder wurden pro Tag und Teilnehmer 1 200 CHF vergütet.

Die Gesellschaft kann einzelnen Verwaltungsratsmitgliedern Aufträge erteilen, deren Natur und Umfang über die Wahrnehmung ihres Mandats hinausgehen. Solche Aufgaben werden gegen Rechnung separat entschädigt. Im Berichtsjahr erfolgten in diesem Zusammenhang juristische Beratungen durch Dr. Thomas Burckhardt, Sekretär und Mitglied des Verwaltungsrates, welche vom Anwalts- und Notariatsbüro Simonius & Partner mit

7 TCHF fakturiert wurden. Im Einklang mit der Vergütungsphilosophie bestehen zwischen Bachem und den Mitgliedern des Verwaltungsrates keine Vereinbarungen betreffend allfällige Abgangsentschädigungen, sonstige Sonderleistungen, Darlehen oder Kredite.

**Entschädigung der Konzernleitung**

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus fixen und variablen Elementen. Die kurzfristigen variablen Vergütungselemente orientieren sich an Leistungswerten, die vorab das Unternehmens-

ergebnis berücksichtigen. Die variable Vergütung wird in bar und in gesperrten Aktien des Unternehmens ausgerichtet. Die Aktien sind in den ersten drei Jahren ab Erhalt vollumfänglich stimm- und dividendenberechtigt, dürfen hingegen nicht veräussert werden. Mit der befristeten Sperrung der Aktien verleiht Bachem der variablen Vergütung auch einen langfristigen Charakter und gewährleistet, dass sich die Mitglieder der Konzernleitung für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung und Wertschöpfung engagieren.

**VERANTWORTLICHKEITEN IM ÜBERBLICK**

ORGAN/FUNKTION	KOMPETENZEN
<b>GENERALVERSAMMLUNG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wahl und Abberufung der Mitglieder des Verwaltungsrates und des Vergütungsausschusses</li> <li>- Prospektive Festsetzung des Gesamtbetrags der jährlichen Vergütung des Verwaltungsrates</li> <li>- Prospektive Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen und variablen Vergütungen der Konzernleitung</li> </ul>
<b>VERWALTUNGSRAT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Festsetzung und periodische Überprüfung der Bachem Vergütungsstrategie und -richtlinien</li> <li>- Antrag an die Generalversammlung betreffend Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung</li> <li>- Festlegung der Leistungs- und Zielwerte der kurz- und langfristigen variablen Vergütungselemente als Bestandteil der Entschädigungen an die Mitglieder der Konzernleitung sowie Bestimmung ihres Erreichungsgrades</li> <li>- Einführung von erfolgsabhängigen variablen Vergütungs- und Mitarbeiterbeteiligungsplänen</li> <li>- Erstellung des Vergütungsberichts</li> </ul>
<b>VERGÜTUNGS-AUSSCHUSS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterstützung des Verwaltungsrates bei der Festsetzung und periodischen Überprüfung der Bachem Vergütungsstrategie und -richtlinien</li> <li>- Antrag an Verwaltungsrat betreffend Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates</li> <li>- Unterstützung des Verwaltungsrates bei der Formulierung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien, die für die Festsetzung der individuellen Gesamtvergütungen der Mitglieder der Konzernleitung massgeblich sind</li> <li>- Antrag an Verwaltungsrat betreffend Einführung und Abänderung von leistungsorientierten beziehungsweise erfolgsabhängigen variablen Vergütungs- und Mitarbeiterbeteiligungsplänen</li> <li>- Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung</li> </ul>
<b>REVISIONSSTELLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überprüfung der quantitativen Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (gem. Art. 17 VegüV)</li> </ul>

Die Gesamtvergütungen (TC) an die Mitglieder der Konzernleitung bestehen aus einem arbeitsvertraglich garantierten Grundsalar (BS) und einer variablen Komponente (IP) gemäss dem gruppenweit geltenden «Bachem Incentive Plan». Dabei werden die erreichten Ziele mit einem Faktor (TF) gewichtet berücksichtigt.

<b>Gesamtvergütung:</b>	$TC = BS + IP$
<b>Variable Vergütung:</b>	$IP = BS \times 0.69 \times TF$
<b>Faktor:</b>	$TF = PTI \times 0.2 + GTI \times 0.8$

Für die Berechnung der variablen Vergütung werden 69% des Grundsalar mit einem Faktor multipliziert, der aus den gewichteten Erreichungsgraden von in der Regel umsatz- und ertragsbezogenen finanziellen Zielen der Bachem Gruppe (Group Target Incentives/GTI) sowie drei bis fünf individuellen Zielen (Personal Target Incentives/PTI) resultiert. Der Verwaltungsrat beurteilt auf Antrag des Vergütungsausschusses gesamtheitlich die Erreichung der Gruppen- und individuellen Ziele. Die Zielerreichung ist im Falle der individuellen Ziele in vier Erfüllungsstufen möglich: 0%, 80%, 100% und 120%.

30% der variablen Vergütung werden in Form von Aktien des Unternehmens ausgerichtet. Diese sind für drei Jahre gesperrt und werden im Vergütungsbericht gemäss steuerrechtlichen Bewertungsansätzen diskontiert ausgewiesen. Die Umrechnung des betreffen-

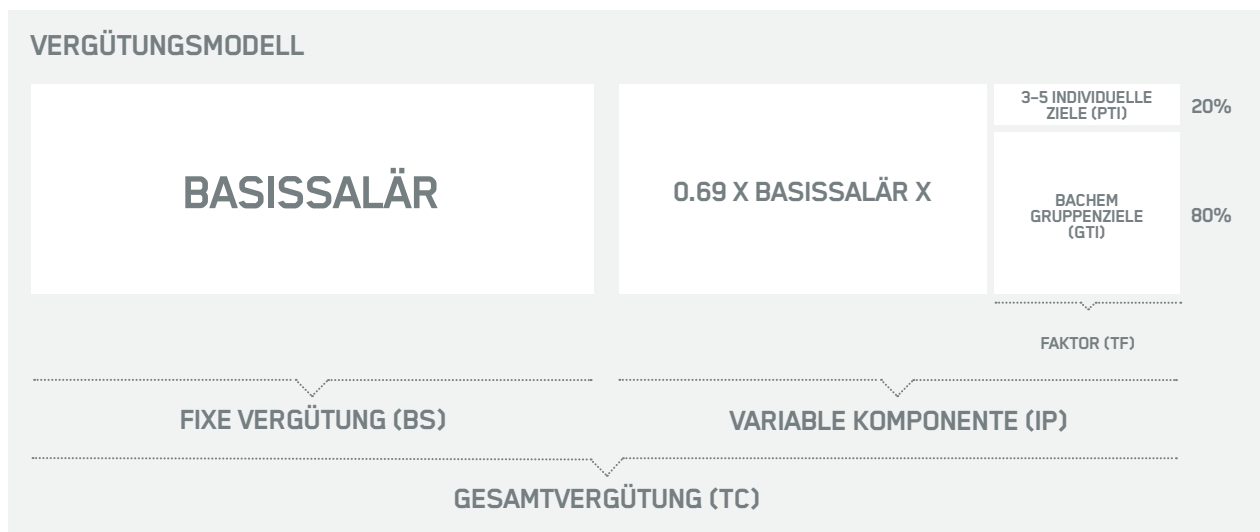
den Anteils der variablen Vergütung in Anzahl Aktien erfolgt auf Basis der durchschnittlichen Tages-Schlusskurse des betreffenden Geschäftsjahres.

Die gesetzten Gruppenziele für das Geschäftsjahr 2019 wurden vollumfänglich erreicht und teilweise übertroffen. Aufgrund der Beurteilung der Gesamtleistung hat deshalb der Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses den Zielerreichungsgrad für die Gruppe auf 110% festgesetzt. Im Berichtsjahr betragen die variablen Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder gemäss steuerrechtlichen Bewertungsansätzen deshalb insgesamt rund 70% der fixen Grundsaläre.

Im Einklang mit der Vergütungsphilosophie bestehen zwischen Bachem und den Mitgliedern der Konzernleitung keine Vereinbarungen betreffend allfällige Abgangsentschädigungen, sonstige Sonderleistungen, Darlehen oder Kredite.

Der Aktienbesitz des Verwaltungsrates und der Konzernleitung wird im Anhang zur Jahresrechnung der Bachem Holding AG in Erläuterung 9 auf Seite 103 ausgewiesen.

Weitere Informationen zu den Aktienprogrammen der Bachem Gruppe sind im Anhang der konsolidierten Jahresrechnung auf den Seiten 76, 77 und 92 zu finden.



### Entschädigungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung

Die Entschädigungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung setzen sich gemäss steuerrechtlichen Bewertungsansätzen folgendermassen zusammen:

2019 in 1 000 CHF	Fixe Löhne, Honorare	Variable Löhne	Aktien- basierte Ver- gütungen	Beiträge an Pensions- kasse	Sonstiger Sozial- aufwand	Total
Kuno Sommer (Präsident)	126		47		12	185
Nicole Grogg Hötzer (Vizepräsidentin)	44		47		6	97
Jürgen Brokatzky-Geiger (Mitglied)	44		47		5	96
Thomas Burckhardt (Sekretär)	42		47		5	94
Rolf Nyfeler (Mitglied)	44		47		5	96
Helma Wennemers (Mitglied)	41		47		6	94
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>341</b>	<b>0</b>	<b>282</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>662</b>
Thomas Früh (CEO)	289	151	54	65	34	593
Restliche Konzernleitung	812	416	149	157	107	1 641
<b>Total Konzernleitung</b>	<b>1 101</b>	<b>567</b>	<b>203</b>	<b>222</b>	<b>141</b>	<b>2 234</b>
<b>Total</b>	<b>1 442</b>	<b>567</b>	<b>485</b>	<b>222</b>	<b>180</b>	<b>2 896</b>

2018 in 1 000 CHF	Fixe Löhne, Honorare	Variable Löhne	Aktien- basierte Ver- gütungen	Beiträge an Pensions- kasse	Sonstiger Sozial- aufwand	Total
Kuno Sommer (Präsident)	126		36		13	175
Nicole Grogg Hötzer (Vizepräsidentin)	43		36		6	85
Jürgen Brokatzky-Geiger (Mitglied)	43		36		4	83
Thomas Burckhardt (Sekretär)	42		36		4	82
Rolf Nyfeler (Mitglied)	43		36		4	83
Helma Wennemers (Mitglied)	42		36		6	84
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>339</b>	<b>0</b>	<b>216</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>592</b>
Thomas Früh (CEO)	280	135	49	60	35	559
Restliche Konzernleitung	803	387	139	142	92	1 563
<b>Total Konzernleitung</b>	<b>1 083</b>	<b>522</b>	<b>188</b>	<b>202</b>	<b>127</b>	<b>2 122</b>
<b>Total</b>	<b>1 422</b>	<b>522</b>	<b>404</b>	<b>202</b>	<b>164</b>	<b>2 714</b>

Die Pauschalspesen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung sind nicht Teil der Entschädigung, da diese als Kompensation von Auslagen dienen.

## **Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Bachem Holding AG, Bubendorf**

Wir haben den Vergütungsbericht der Bachem Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) auf der Seite 58 des Vergütungsberichts.

### **Verantwortung des Verwaltungsrates**

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der 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 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 bis 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 bis 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 Bachem Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

### **Sonstiger Sachverhalt**

Der Vergütungsbericht der Bachem Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr wurde von einer anderen Revisionsstelle geprüft, die am 20. Februar 2019 ein nicht modifiziertes Prüfungsurteil zu diesem Vergütungsbericht abgegeben hat.

Zürich, 19. Februar 2020

MAZARS AG

Cyprian Bumann  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Roger Leu  
Zugelassener Revisionsexperte