

Vergütungs- bericht

In diesem Vergütungsbericht werden Vergütungsgrundsätze und -programme sowie das Governance-System für Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung der Bossard Holding AG beschrieben. Der Bericht enthält zudem Angaben zur Vergütung für diese beiden Gremien im Geschäftsjahr 2021.

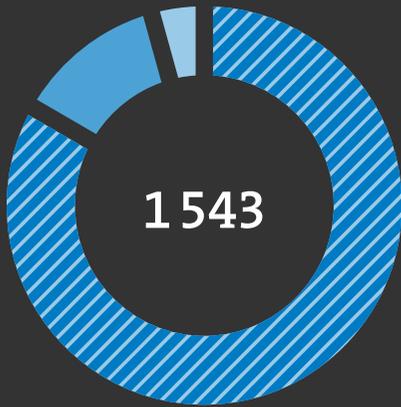
Dieser Vergütungsbericht wurde gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange und den Prinzipien des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse erstellt.

AUF EINEN BLICK

Vergütungen

Vergütung Verwaltungsrat 2021

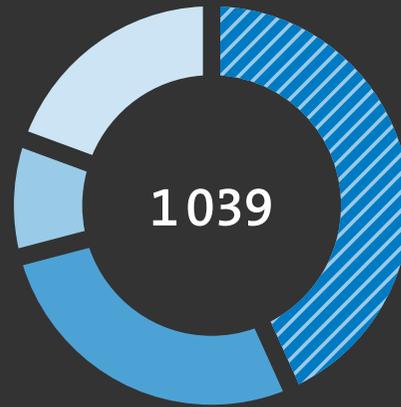
in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Sozialeleistungen
- Spesen

Vergütung CEO 2021

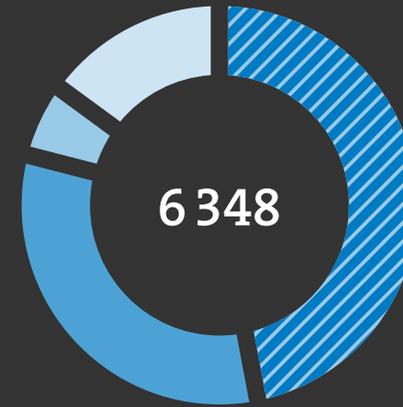
in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristige Komponente
- Kaderbeteiligungsplan – langfristige Komponente
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen
- Spesen

Vergütung Konzernleitung 2021

in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristige Komponente
- Kaderbeteiligungsplan – langfristige Komponente
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen
- Spesen

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Der Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungspolitik, die Vergütungsprogramme und das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung der Bossard Gruppe. Der Bericht enthält zudem Angaben zur Vergütung für diese beiden Gremien im Geschäftsjahr 2021 und einen Ausblick auf die Veränderung in der Entschädigung der Konzernleitung ab Generalversammlung 2022.

Nach einer eingehenden Überprüfung des Vergütungsmodells der Konzernleitung durch den Vergütungsausschuss wurden als Resultat der Analyse vom Verwaltungsrat folgende Anpassungen beschlossen:

Die variable Vergütung wird neu eine kurzfristige und eine langfristige Komponente haben:

- Die kurzfristige Komponente wird anhand rein quantitativer Zielsetzungen bestimmt und ist eine Barvergütung.
- Die langfristige Komponente orientiert sich an rein qualitativen Zielsetzungen und wird in Form von Restricted Stock Units (RSU) entschädigt. Die RSU unterliegen einer 3-jährigen Sperrfrist und nach Ablauf dieser Sperrfrist werden dem entsprechenden Konzernleitungsmitglied jährlich je ein Drittel der RSU als Namenaktien A ausgeliefert.

Notwendige Anpassungen bezugnehmend auf die Vergütung im Zusammenhang mit der 2023 in Kraft tretenden Aktienrechtsrevision werden mit der an der Generalversammlung 2022 traktandierten Statutenänderung ebenfalls bereits vorgenommen. Unter der Voraussetzung, dass die Generalversammlung die Statutenänderung genehmigt, werden diese Anpassungen per 1. Mai 2022 in Kraft gesetzt.

Vergütungen des Verwaltungsrats

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung von 2020 und 2021 gewährte Vergütung liegt unterhalb des von den Aktionären genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2020-2021	1 600 000 CHF	1 481 477 CHF
2021-2022	1 600 000 CHF	n/a ¹⁾

1) Vergütungszeitraum noch nicht abgeschlossen: eine abschliessende Bewertung wird im Vergütungsbericht 2022 vorgelegt.

Vergütungen der Konzernleitung

Aufgrund der Erweiterung der Konzernleitung durch ein zusätzliches Mitglied ist die der Konzernleitung für das Jahr 2021 gewährte Vergütung 348 376 CHF höher als die von den Aktionären an der Generalversammlung 2020 gewährte maximale Gesamtvergütung. Diese Erhöhung der Gesamtvergütung liegt innerhalb des statuarisch erlaubten Zusatzbetrags, welcher dem Verwaltungsrat zur

Verfügung steht für Fälle, in welchen zusätzliche Mitglieder in die Konzernleitung berufen werden, nachdem die Gesamtvergütung bereits durch die Generalversammlung beschlossen worden ist (Art. 42 der Statuten):

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2021	6 000 000 CHF	6 348 376 CHF

1. Vergütungsphilosophie und -grundsätze

Die Vergütungsphilosophie der Bossard Holding AG spiegelt ihre Bemühungen wider, auf allen Stufen des Unternehmens gut qualifizierte Mitarbeitende und Führungskräfte zu rekrutieren, zu binden, zu motivieren und zu fördern. Vergütungsprogramme sollen Führungskräfte motivieren, Geschäftsziele zu erreichen und für das Unternehmen einen langfristigen und nachhaltigen Wert zu schaffen. Sie beruhen auf folgenden Grundsätzen:

Leistungsabhängige Vergütung	Ein Teil der Vergütung ist direkt an den nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie die individuellen Beiträge zu diesem Erfolg geknüpft.
Einklang mit Aktionärsinteressen	Das Vergütungssystem stärkt die Verknüpfung von Manager- und Aktionärsinteressen durch die anteilige Vergütung in Form von Aktien bzw. aktienbasierten Vergütungselementen.
Ausgewogenes System	Es besteht ein gesundes Gleichgewicht zwischen fixer und variabler leistungsabhängiger Vergütung (kein übermässiger Einfluss der variablen Vergütung – Obergrenze bei 100 % der fixen Vergütung) für die Konzernleitung. Für den Verwaltungsrat gilt eine rein fixe Vergütung, um die Unabhängigkeit sicherzustellen.
Wettbewerbsfähigkeit am Markt	Die Vergütungshöhe ist wettbewerbsfähig, um Mitarbeitende mit den erforderlichen Qualifikationen und Führungskompetenzen gewinnen und binden zu können.
Einfachheit und Transparenz	Die Vergütungsprogramme sind einfach und transparent gestaltet.

2. Vergütungsrichtlinie

2.1. Statuten

Entsprechend der Vorschriften der VegüV enthalten die Statuten der Bossard Holding AG eine Zusammenfassung der Vergütungsgrundsätze und beinhalten folgende Bestimmungen:

- Vergütungsgrundsätze (Art. 36-40): Die Vergütung eines jeden Mitglieds des Verwaltungsrats besteht aus einer fixen Vergütung und die Gesamtvergütung der Konzernleitung aus einer fixen und einer variablen Vergütung (kurzfristige Komponente). Die variable Vergütung der Konzernleitung bemisst sich in erster Linie
 - für den CEO: am EBIT der Bossard Gruppe sowie an der Erreichung weiterer qualitativer Ziele (Ermessenskompetenz des Verwaltungsrats)
 - für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung: am EBIT sowie dem Bruttogewinn für welchen die Person die Führungsverantwortung trägt, und an der Erreichung weiterer qualitativer Ziele (Ermessenskompetenz)

Darüber hinaus können Mitgliedern der Konzernleitung nach Ermessen des Verwaltungsrats bei erreichten Leistungszielen Aktienbezugsrechte (Restricted Stock Units), im Sinne einer langfristigen Komponente, zugeteilt werden.

- Verbindliche Abstimmung über die Vergütung des Verwaltungsrats und die Gesamtvergütung der Konzernleitung (Art. 11.8): Die ordentliche Generalversammlung genehmigt separat die maximalen Gesamtbeträge

- der an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung auszahlenden Vergütungen:
- für den Verwaltungsrat: für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung
 - für die Konzernleitung: für das folgende Geschäftsjahr
- Darüber hinaus kann die ordentliche Generalversammlung durch eine Konsultativabstimmung ihre Meinung über den Vergütungsbericht kundtun (Art. 43).
- Zusatzbetrag für Zahlungen an Mitglieder der Konzernleitung, die nach der Abstimmung über die Vergütung im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung berufen wurden (Art. 42): Sollte der durch die ordentliche Generalversammlung genehmigte Gesamtbetrag nicht ausreichen, steht ohne weitere Genehmigung ein Zusatzbetrag von bis zu 30 % des für die Konzernleitung genehmigten Gesamtbetrags zur Verfügung, für die Vergütung jener Mitglieder der Konzernleitung, die nach der ordentlichen Generalversammlung berufen wurden.
- Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen für Mitglieder der Konzernleitung (Art. 41): Auf Antrag des Vergütungsausschusses kann der Verwaltungsrat Mitgliedern der Konzernleitung sowie diesen nahestehenden Personen in begründeten Fällen grundpfandgesicherte Darlehen bzw. Kredite bis zu maximal 1 Mio. CHF pro Person gewähren; ungesicherte Darlehen bzw. Kredite in Höhe bis zu maximal 0,5 Mio. CHF pro Person gewähren; und Vorsorgeleistungen ausserhalb der

beruflichen Vorsorge bis zu maximal 0,5 Mio. CHF (einmalig) pro Person zukommen lassen.

Weitere Details verfügbar unter:

www.bossard.com/de/ueber-uns/investor-relations/corporate-governance/articles-of-association/

2.2. Vergütungsausschuss

Im Einklang mit den Statuten, dem Organisationsreglement und dem Reglement für den Vergütungsausschuss der Bossard Holding AG besteht dieser aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jeweils für den Zeitraum von einem Jahr durch die ordentliche Generalversammlung gewählt werden. Sofern von der ordentlichen Generalversammlung genehmigt, ist der Vertreter der Namenaktionäre A dazu berechtigt, ein Mitglied des Vergütungsausschusses zu sein. An der ordentlichen Generalversammlung 2021 wurden David Dean (Präsident), Patricia Heidtman und Prof. Dr. Stefan Michel erneut und Marcel Keller neu als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt.

Folgende Aufgaben fallen in den Verantwortungsbereich des Vergütungsausschusses:

- Ausarbeitung und regelmässige Prüfung der für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung geltenden Vergütungspolitik und -grundsätze, einschliesslich der Ausgestaltung von Vergütungsprogrammen und Vorsorgeplänen; sofern notwendig, schlägt der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat Änderungen vor;

- Vorschläge an den Verwaltungsrat zu den maximalen Gesamtbeträgen für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, die den Aktionären im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung zur Abstimmung unterbreitet werden;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zur individuellen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung genehmigten Beträge;
- Prüfung und Genehmigung der Arbeitsverträge aller Mitglieder der Konzernleitung;
- Ausarbeitung und regelmässige Prüfung der Leitlinien für die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge der Konzernleitung;
- Erstellung des Vergütungsberichts;
- Sofern vom Vergütungsausschuss für notwendig erachtet: Beauftragung, Beaufsichtigung und kritische Würdigung der Ergebnisse von Beratern oder Vergleichen mit Drittunternehmen zur Bestimmung der Vergütung.

Die unterschiedlichen Autoritätsebenen von CEO, Vergütungsausschuss (VA), Verwaltungsrat (VR) und der ordentlichen Generalversammlung (OGV) sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	CEO	VA	VR	OGV
Vergütungspolitik und -grundsätze (inkl. Leitlinien für die berufliche Vorsorge)		Schlägt vor	Genehmigt	
Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung des Verwaltungsrats		Schlägt vor	Prüft	Genehmigt (bindende Abstimmung)
Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung der Konzernleitung		Schlägt vor	Prüft	Genehmigt (bindende Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats		Schlägt vor	Genehmigt	
Vergütung des CEO		Schlägt vor	Genehmigt	
Individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung	Schlägt vor	Prüft	Genehmigt	
Vergütungsbericht		Schlägt vor	Genehmigt	Konsultativabstimmung

Der Vergütungsausschuss tritt so oft wie erforderlich zusammen, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Jahr 2021 wurden zwei Treffen von jeweils einem halben Tag abgehalten (davon fand eine Sitzung virtuell statt). Hinzu kam eine kürzere Videokonferenz. An den Treffen waren jeweils alle Mitglieder anwesend.

Der CEO nimmt im Allgemeinen in beratender Funktion an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teil. Andere Mitglieder des Verwaltungsrats können (ohne Stimmrecht) an den Sitzungen des Ausschusses teilnehmen und ebenso können andere Führungskräfte in beratender Funktion eingeladen werden. Die anderen Mitglieder des Verwaltungsrats und die Führungskräfte treten in den Ausstand, wenn ihre eigene Leistung und/oder Vergütung besprochen wird. Nach jedem Treffen berichtet der Präsident des Vergütungsausschusses dem Verwaltungsrat über die aktuellen Themen und gibt entsprechende Emp-

fehlungen ab. Die Protokolle der Sitzungen des Vergütungsausschusses sind für den gesamten Verwaltungsrat einsehbar.

Der Vergütungsausschuss kann zur Erfüllung seiner Pflichten externe Berater als Unterstützung hinzuziehen. 2021 wurden keine externen Berater einberufen.

Der Vergütungsausschuss vergleicht regelmässig die Höhe der Vergütungen mit Benchmarks, prüft die Vergütungsgrundsätze von Bossard und nimmt eine Selbstbeurteilung vor. Letztmals beauftragte der Vergütungsausschuss 2019 die Agnès Blust Consulting AG, in Zusammenarbeit mit Mercer AG, eine Benchmark-Studie betreffend die Vergütungen durchzuführen. Diese Beratungsunternehmen halten kein anderes Beratungsmandat der Bossard Gruppe.

2.3. Verfahren zur Festsetzung der Vergütung

Benchmarking: Zur Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung und Festsetzung einer angemessenen Vergütungshöhe für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung überprüft der Vergütungsausschuss regelmässig (d.h. alle drei bis vier Jahre) die Vergütungsberichte anderer internationaler Industrieunternehmen, die in der Schweiz börsenkotiert sind und hinsichtlich ihrer Grösse (Marktkapitalisierung, Mitarbeitende, Umsatz), geografischen Reichweite und Geschäftskomplexität mit der Gruppe vergleichbar sind. 2019 wurde eine Benchmarking-Analyse der Vergütung des

Verwaltungsrats durchgeführt auf Basis einer Vergleichsgruppe von 20 Schweizer Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind und mit Blick auf Marktkapitalisierung, Mitarbeitende und Umsatz vergleichbar sind. Dazu gehörten: Autoneum, BELIMO, BOBST, Burckhardt Compression, Comet, Huber+Suhner, INFICON, INTERROLL, Kardex, Komax, Landis+Gyr, LEM, Metall Zug, Phoenix Mecano, Rieter, Schweiter Technologies, Siegfried, Valora, Ypsomed und Zur Rose.

Zudem wurde eine Benchmarking-Analyse der Vergütung der Konzernleitung durchgeführt, mit der Absicht, die gleiche Vergleichsgruppe wie für die Vergütung des Verwaltungsrats beizuziehen. Die Vergleichsgruppe musste insofern angepasst werden, als dass nicht von allen Unternehmen Daten zur Verfügung standen. Die folgenden Firmen wurden zum Vergleich herangezogen: Archroma, Ascom, BOBST, Clariant, Comet, EMS-CHEMIE, Forbo, Franke, Gurit, Hero, Komax, Landis+Gyr, LEM, OC Oerlikon, Rieter, RUAG, Siegfried, Straumann, TEMENOS, u-blox, Valora, Ypsomed und Zimmer Biomet.

Leistungsmanagement: Die in einem gegebenen Jahr effektiv an die Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlte Vergütung hängt von ihrer individuellen Leistung ab. Je nach Verantwortungsebene werden für die individuelle Leistungsbeurteilung die Ergebnisse des gesamten Konzerns und/oder die Ergebnisse eines Geschäftsbereichs berücksichtigt. Die Leistungsbeurteilung basiert auf quantitativen und auf qualitativen Beurteilungskriterien.

Die quantitativen Elemente leiten sich einerseits aus den aktuellen Geschäftsergebnissen ab, andererseits aber auch aus längerfristigen Werttreibern, die für die zukünftigen Ergebnisse und die Profitabilität der Gruppe entscheidend sind. Die Beurteilung hängt dabei eng mit der wertorientierten und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zusammen, welche bei der Bossard Gruppe umgesetzt wird. Qualitative Beurteilungskriterien werden aus der strategischen Zielsetzung abgeleitet. Die Vergütungen spiegeln somit den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens sowie den persönlichen Beitrag wider.

3. Vergütungsstruktur – Verwaltungsrat

Im Sinne der Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder, besteht die Vergütung für jedes Mitglied des Verwaltungsrats aus einem Fixum, ergänzt um eine Entschädigung für die Mitarbeit in einem Verwaltungsratsausschuss. Das Honorar soll den durch das Mandat zeitlich bedingten Aufwand für die Tätigkeiten im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen angemessen entschädigen. Zusätzlich erhalten alle Verwaltungsräte eine Spesenpauschale.

Für die Amtsdauer, beginnend ab der ordentlichen Generalversammlung 2021, werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei einer Beendigung des Mandats, ausser im Todesfall; in diesem Fall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert.

Die für den Aktienplan notwendigen Aktien werden durch die Bossard Holding AG durch den Bestand eigener Aktien oder durch Aktienkäufe am Markt alimentiert.

in CHF pro Jahr

Fixe Vergütung für Verwaltungsratspräsident	320 000
Fixe Vergütung für Mitglieder des Verwaltungsrats	120 000
Fixe Vergütung für Präsident des Verwaltungsratsausschusses	20 000
Fixe Vergütung für Mitglieder im Verwaltungsratsausschuss	10 000
Spesen	8 000

Die Beträge verstehen sich nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge.

4. Vergütungsstruktur – Konzernleitung

Gemäss den in Abschnitt 1 definierten Vergütungsgrundsätzen setzt sich die Vergütung der Konzernleitung aus folgenden Elementen zusammen:

- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristige Komponente
- Kaderbeteiligungsplan – langfristige Komponente
- Vorsorgeleistungen

Struktur der Vergütung der Konzernleitung:

Element	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Instrument
Fixe Vergütung	Mitarbeitergewinnung/-bindung	Position, Fähigkeiten und Erfahrungen		Monatliche Barvergütung
Variable Vergütung – kurzfristige Komponente	Leistungsbonus	Jahresleistung	Betriebsgewinn (EBIT) Gruppe bzw. EBIT sowie Bruttogewinn des eigenen Geschäftsbereichs	Jahresbonus in bar
Kaderbeteiligungsplan – langfristige Komponente	Einklang mit Aktionärsinteressen, Mitarbeiterbindung	Strategische Zielerreichung		RSU mit gestaffeltem fünfjährigem Vesting
Vorsorgeleistungen	Absicherung gegen Risiken, Mitarbeitergewinnung/-bindung	Marktübliche Praxis und Position		Vorsorgeplan, Versicherungen, Nebenleistungen

4.1. Fixe Vergütung

Die jährliche fixe Vergütung wird monatlich ausbezahlt. Sie reflektiert den Umfang und die Verantwortlichkeiten einer Funktion, die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen sowie die Erfahrungen und Kompetenzen des jeweiligen Stelleninhabers.

4.2. Variable Vergütung – kurzfristige Komponente

Mit der variablen Vergütung soll das Erreichen jährlicher Finanzziele honoriert werden, die im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung vereinbart und am Jahresende beurteilt werden.

Die fixe Vergütung und die erwartete variable Vergütung, namentlich die kurzfristige Komponente, (bei Annahme einer 100 %-igen Zielerreichung aller Leistungsziele) bilden die sogenannte gesamte Barvergütung. Die Zielgrösse der gesamten Barvergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wird jährlich basierend auf dem Aufgabenbereich der Position, der Marktpraxis im Wettbewerbsumfeld, dem individuellen Profil und der persönlichen Leistung sowie hinsichtlich der Tragbarkeit für das Unternehmen überprüft.

Die Vergütung des CEO setzt sich aus einer fixen Vergütung (68 % der Barvergütung) und einer variablen Vergütung (32 % der Barvergütung, respektive 48 % der fixen Vergütung) zusammen (2020: 67 % fixe Vergütung und 33 % variable Vergütung). Die fixe Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung liegt zwischen 60 % und 69 % der gesamten Barvergütung, wobei der variable An-

teil zwischen 31 % und 40 % liegt (2020: zwischen 65 % und 71 % fixe Vergütung und zwischen 29 % und 35 % variable Vergütung). Um ein angemessenes Vergütungsniveau aufrechtzuerhalten und keine Anreize zum Eingehen übermässiger Risiken oder zur Fokussierung auf kurzfristige Entscheidungen zu Lasten des nachhaltigen Unternehmenserfolgs zu geben, ist die variable Vergütung auf 100 % der jährlichen fixen Vergütung begrenzt.

Die variable Vergütung (kurzfristige Komponente) ist wie folgt an das finanzielle Ergebnis der Gruppe als Ganzes und/oder ihrer Geschäftsbereiche geknüpft:

Komponente	CEO	CEO/CSO	Sonstige Mitglieder der Konzernleitung
Finanzielle Leistung	Gruppe	Bruttogewinn Gruppe (1/3), EBIT Gruppe (2/3)	Bruttogewinn Gruppe (1/3), EBIT Gruppe (2/3)
	Eigener Geschäftsbereich		EBIT sowie Bruttogewinn des eigenen Geschäftsbereichs (2/3)

Die finanziellen Ziele beinhalten immer eine Kennzahl für die Profitabilität wie den operativen Gewinn des Geschäftsbereichs und der Gruppe, da die Profitabilität für den langfristigen Erfolg des Unternehmens von höchster Bedeutung ist. Darüber hinaus wird als Wachstumsparameter die Bruttogewinnentwicklung verwendet. Für jedes finanzielle Ziel wird ein erwartetes Leistungsniveau festgelegt. Dies geschieht entweder auf Basis des jährlichen Finanzplans oder auf Basis der Vorjahresergebnisse. Die variable Vergütung unterliegt einer Unter- bzw. Obergrenze.

Da es sich bei den finanziellen Zielen um sensible Geschäftsinformationen handelt, verzichtet der Verwaltungsrat auf deren Veröffentlichung im Vergütungsbericht. Das effektive Auszahlungsniveau der variablen Vergütung im Berichtsjahr wird in Abschnitt 5 erläutert und kommentiert.

Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung können bis zu 20% ihrer gesamten Barvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses wie auch bei einer Pensionierung. Im Todesfall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert. Die individuelle Wahl des CEO sowie der übrigen Mitglieder der Konzernleitung Aktien zu beziehen, erfolgt einen Tag nach der ordentlichen Generalversammlung. Die für den Aktienplan notwendigen Aktien werden durch die Bossard Holding AG durch den Bestand eigener Aktien oder durch Aktienkäufe am Markt alimentiert.

4.3. Kaderbeteiligungsplan – langfristige Komponente

Die Ziele des Kaderbeteiligungsplans für die Konzernleitung bestehen darin, die Interessen des Managements und der Aktionäre besser in Einklang zu bringen, die langfristige Motivation und Identifikation der Konzernleitung mit der Bossard Gruppe zu stärken und sie am langfristigen Wachstum des Unternehmenswerts direkt zu beteiligen.

Die Voraussetzung für eine Zuteilung ist an die Umsetzung der vom Verwaltungsrat verabschiedeten strategischen Initiativen der Bossard Gruppe geknüpft. Diese Ziele sind qualitativer Natur und beziehen sich in erster Linie auf Innovation, Marktbearbeitung, kulturelle Transformation und Nachhaltigkeitskriterien (ESG). Für den CEO ist ein Maximalbetrag von 100 000 CHF und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung ein Maximalbetrag von 50 000 CHF vorgesehen. Die Umrechnung erfolgt zum Marktwert und basiert auf dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der letzten zehn Handelstage im Dezember. Die Zuteilung basierend auf der Erreichung der Ziele erfolgt im zweiten Quartal für das Vorjahr und stellt somit den Beginn des Vesting-Zeitraums dar.

Jede RSU stellt ein bedingtes Recht dar, nach Ablauf des Vesting-Zeitraums eine Namenaktie A der Bossard Holding AG zu erhalten. Für das Vesting der RSU muss sich der oder die Berechtigte zum Auslieferungszeit-

punkt im Anstellungsverhältnis befinden und folgenden Zeitplan bezüglich der definitiven Zuteilung einhalten: ein Drittel der RSU unterliegen einem Vesting-Zeitraum von drei Jahren, ein Drittel einem Vesting-Zeitraum von vier Jahren und das letzte Drittel einem Vesting-Zeitraum von fünf Jahren ab dem Datum der Zuteilung. Am jeweiligen Vesting-Zeitpunkt werden die RSU in Namenaktien A der Bossard Holding AG umgewandelt. Die Aktien unterliegen keiner weiteren Beschränkung als den allgemeinen Bestimmungen für Management-Transaktionen. Falls die Zuteilung von Aktien rechtswidrig oder unzumutbar ist, kann anstelle von Namenaktien A der Bossard Holding AG ein Barausgleich vorgenommen werden.

Vesting-Zeitraum:



4.4. Vorsorgeleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung sind den Vorsorgeplänen in den Ländern angeschlossen, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Zu den Vorsorgeleistungen gehören im Wesentlichen Pensions-, Versicherungs- und Krankenversicherungspläne, die den Mitarbeitenden und ihren Angehörigen eine angemessene Absicherung bei Pensionierung oder Invalidität sowie im Todes- oder Krankheitsfall gewähren. Die Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag beteiligen sich am Vorsorgeplan von Bossard (Bossard Personalstiftung, Zug), der allen Mitarbeitenden in der Schweiz angeboten wird, bei dem Grundgehälter bis zu 286 800 CHF pro Jahr versichert sind. Dazu besteht ein Zusatzplan, in welchem Einkommen, die diese Schwelle übersteigen, bis maximal zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Die Vorsorgeleistungen von Bossard übertreffen die Vorgaben des Schweizerischen Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und sind mit den Leistungen anderer internationaler Industrieunternehmen

vergleichbar. Für Mitglieder der Konzernleitung mit einem ausländischen Arbeitsvertrag bestehen Vorsorgeversicherungen, die den lokalen Marktbedingungen sowie ihrer Position entsprechen. Die Pläne unterscheiden sich je nach lokaler Wettbewerbs- und Rechtslage, entsprechen aber mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten zudem bestimmte Nebenleistungen wie einen Firmenwagen oder eine Autopauschale, Dienstalterszuschläge, Kinderzulagen und sonstige Sachleistungen, wie sie in dem Land üblich sind, in dem ihr Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Der Gegenwert dieser Zusatzbestandteile der Vergütung wird zum Marktwert veranschlagt und in den Vergütungstabellen ausgewiesen.

4.5. Arbeitsverträge

Die Mitglieder der Konzernleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten bzw. zwölf Monaten für den CEO. Ferner stehen ihnen, ausser dem vorgängig genannten vorzeitigen Vesting der RSU in spezifischen Situationen, keine vertraglichen Abfindungszahlungen oder Kontrollwechselzahlungen zu.

5. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

5.1. Vergütungen an gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2021 und 2020

Im Jahr 2021 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats Vergütungen gemäss nachfolgender Tabelle.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtvergütung stabil.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2021

in CHF, brutto		Fix	Spesen	Sozialleistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug ⁷⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	344 167	8 000	50 303	402 470	29 918
Patricia Heidtman	Vizepräsidentin ³⁾ , NA, VA ⁴⁾	137 667	8 000	21 213	166 880	29 918
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	137 667	8 000	21 213	166 880	29 918
David Dean	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA	137 667	8 000	21 213	166 880	29 918
Petra Maria Ehmann ⁵⁾	NA, ARCA	93 333	5 333	14 382	113 048	-
Marcel Keller ⁵⁾	VA	86 667	5 333	13 354	105 354	-
Martin Kühn	ARCA	127 833	8 000	19 698	155 531	29 918
Prof. Dr. Stefan Michel	NA, VA	134 500	8 000	20 725	163 225	29 918
Anton Lauber ⁶⁾	Vizepräsident, NA, VA	44 333	2 667	5 102	52 102	29 918
Maria Teresa Vacalli ⁶⁾	ARCA	41 167	2 667	6 343	50 177	29 918
2021		1 285 001	64 000	193 546	1 542 547	239 344

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

3) Seit April 2021 Vizepräsidentin des Verwaltungsrats

4) Vergütungsausschuss (VA)

5) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2021

6) Rücktritt aus dem Verwaltungsrat im April 2021

7) Jedem Verwaltungsrat werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG vergütet. Der Zuteilungspreis entspricht dem Marktwert. Für die im Jahr 2021 bezogenen Aktien betrug der Zuteilungspreis 199,45 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2021.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2020

in CHF, brutto		Fix	Variabel ⁵⁾	Sozial- leistungen	Total Vergütung	Davon Aktien- bezug ⁶⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	321 166	15 950	46 640	383 756	46 800
Anton Lauber	Vizepräsident, NA, VA ³⁾	121 666	15 950	14 647	152 263	29 952
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	121 666	15 950	19 679	157 295	40 950
David Dean	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA	121 666	15 950	19 679	157 295	29 952
Patricia Heidtman	NA, VA	121 666	15 950	19 679	157 295	46 800
Martin Kühn	ARCA	115 500	15 950	18 777	150 227	59 904
Prof. Dr. Stefan Michel	NA	115 500	15 950	18 777	150 227	29 952
Maria Teresa Vacalli	ARCA	115 500	15 950	18 777	150 227	29 952
2020 ⁴⁾		1 154 330	127 600	176 655	1 458 585	314 262

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Die Vergütung des Geschäftsjahrs 2020 beinhaltet einen Abzug von 20% für drei Monate als Solidaritätsbeitrags während der Kurzarbeit der Belegschaft aufgrund von COVID-19.

5) Für die Zeitspanne vom 1. Januar 2020 bis 30. April 2020 betrug der Anteil der variablen Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten an der fixen Komponente 16%. Bei den übrigen Mitgliedern des Verwaltungsrats belief sich der Anteil der variablen Vergütung auf 53%. Ab 1. Mai 2021 erhielt der Verwaltungsrat keine variable Vergütung mehr aufgrund der Statutenänderung.

6) Jedem Verwaltungsrat werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2020 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 117,00 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2020. Da sich dieser Aktienbezug auf die Entschädigung bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 bezieht (somit vor Statutenänderung) ist hier der Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung noch erfolgt.

Im Jahr 2021 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 600 000 CHF. Da diese Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen.

Im Jahr 2020 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 600 000 CHF. Die Vergütung des Verwaltungsrats für diese Amtszeit betrug 1 481 477 CHF und befindet sich somit innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2021 erhielten Anton Lauber und Maria Teresa Vacalli, welche an der Generalversammlung 2021 von ihren Funktionen als Verwaltungsräte zurücktraten, eine Vergütung. Anton Lauber bezog Aktien im Gegenwert von 29 918 CHF basierend auf seiner Gesamtvergütung von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021. Für seine Leistungen als Verwaltungsrat für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 12. April 2021 belief sich die totale Vergütung auf 52 102 CHF. Maria Teresa Vacalli bezog Aktien im Gegenwert von 29 918 CHF basie-

rend auf ihrer Gesamtvergütung von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021. Für ihre Leistungen als Verwaltungsrätin für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 12. April 2021 belief sich die totale Vergütung auf 50 177 CHF.

Im Jahr 2020 sind keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats geleistet worden.

Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats

Sowohl 2021 als auch 2020 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats bezahlt.

Darlehen und Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen

Sowohl per 31. Dezember 2021 als auch per 31. Dezember 2020 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats.

5.2. Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2021 und 2020

Im Jahr 2021 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung folgende Gesamtvergütung:

Vergütungen an die Konzernleitung

in CHF	Konzernleitung total		Dr. Daniel Bossard, CEO	
	2021 ⁵⁾	2020 ⁶⁾	2021	2020
Fixe Vergütung	2 981 010	2 465 178	452 137	415 471
Variable Vergütung – kurzfristige Komponente ¹⁾	2 059 604	1 238 928	283 868	203 772
Übrige Leistungen ²⁾	101 429	66 284	16 800	16 800
Kaderbeteiligungsplan (Restricted Stock Units) – langfristige Komponente ³⁾	372 167	280 000	100 000	80 000
Sozial- und Vorsorgeleistungen	834 166	740 585	186 308	180 390
Total	6 348 376	4 790 975	1 039 113	896 433
Davon Aktienbezug ⁴⁾	-	35 100 ⁸⁾	-	-
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung	7,5 ⁷⁾	6		

1) Die ausgewiesene variable Vergütung wird für das entsprechende Rechnungsjahr abgegrenzt. Diese kann von der effektiven Zahlung im Folgejahr abweichen. Allfällige Abweichungen zwischen den Abgrenzungen und den effektiven Zahlungen werden im Folgejahr für das entsprechende Rechnungsjahr erfasst, für welches die Vergütung erfolgt. Bei den für 2020 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zahlungen.

2) Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumssprämie.

3) Die RSU Zuteilung für das Geschäftsjahr 2021 erfolgt im zweiten Quartal 2022 (gemäss Abschnitt 4.3). Der hier ausgewiesene Betrag stellt die zum Stichtag angedachte Vergütung dar. Allfällige Abweichungen zwischen dem ausgewiesenen Betrag und der effektiven Zuteilung werden im Folgejahr für das entsprechende Rechnungsjahr erfasst. Bei den für 2020 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zuteilungen. Der Marktwert für die Zuteilung der RSU für das Geschäftsjahr 2021 beträgt 317,50 CHF (2020: 169,90 CHF).

4) Jedes Mitglied der Konzernleitung kann bis zu 20 % seiner Gesamtvergütung des Vorjahres in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Art. 38 und 39 der Statuten). Im Jahr 2021 wurden keine Aktien bezogen. Für die im Jahr 2020 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 117,00 CHF. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung.

5) Diese Gesamtvergütung enthält die Vergütung des neuen CEO Amerika ab 1. Februar 2021 sowie des ehemaligen CEO Amerika, welcher aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung per 31. Juli 2021 aus der Bossard Gruppe ausschied. Zudem beinhaltet diese Gesamtvergütung die Vergütung für das weitere Konzernleitungsmitglied per 1. Mai 2021.

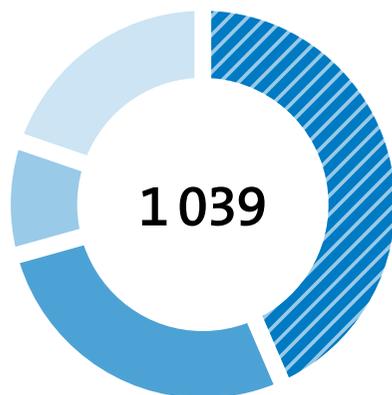
6) Diese Gesamtvergütung beinhaltet einen Abzug von 4 % der fixen Vergütung als Solidaritätsbeitrag während der Kurzarbeit der Belegschaft in der COVID-19 Pandemie.

7) Bis Ende Januar 2021 sechs Mitglieder und ab Anfang Mai sieben Mitglieder. Zudem gab es von Anfang Februar bis Ende Juli eine Überschneidung (Doppelbelegung) aufgrund des Wechsels des CEO Bossard Amerika.

8) Da sich dieser Aktienbezug auf die Entschädigung vor der ordentlichen Generalversammlung 2020 bezieht (somit vor Statutenänderung), ist im Berichtsjahr 2020 der Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist bei diesem Aktienbezug noch erfolgt.

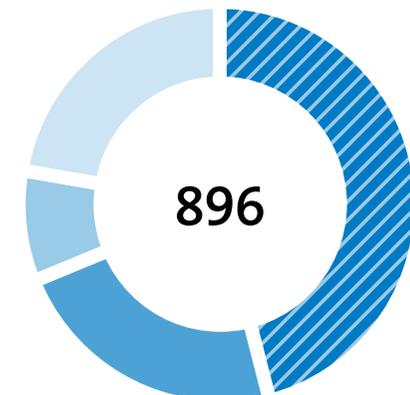
Vergütung des CEO für 2021

in 1 000 CHF



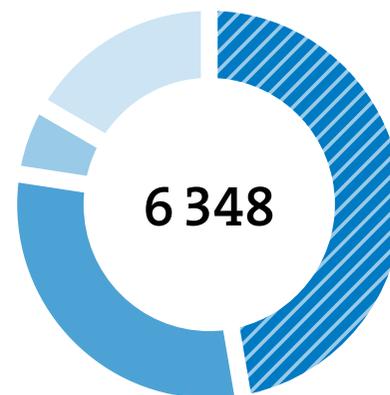
Vergütung des CEO für 2020

in 1 000 CHF



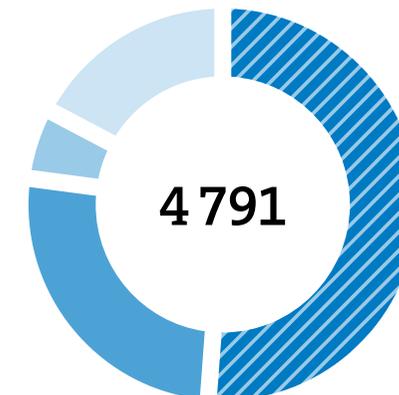
Vergütung der Konzernleitung für 2021

in 1 000 CHF



Vergütung der Konzernleitung für 2020

in 1 000 CHF



■ Fixe Vergütung
 ■ variable Vergütung – kurzfristige Komponente
 ■ Kaderbeteiligungsplan – langfristige Komponente
 ■ Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

Die im Vergleich zum Vorjahr höheren Vergütungen sind auf den Wechsel in der CEO Amerika Funktion (doppelte Vergütungen für den Zeitraum der vertraglichen Überschneidung) sowie die Erweiterung der Konzernleitung zurückzuführen.

Der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente, des CEO Dr. Daniel Bossard an der fixen Vergütung betrug im Jahr 2021 63% (2020: 49%). Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung betrug der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente, durch-

schnittlich 70% der fixen Vergütung (2020: 51%). Der Verwaltungsrat verzichtet auf die Offenlegung eines Maximums oder einer Bandbreite in Bezug auf das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen Vergütung.

Im Jahr 2020 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 6 000 000 CHF. Die Gesamtvergütung 2021 der Konzernleitung von 6 348 376 CHF ist somit höher als die genehmigte Gesamtvergütung. Diese Erhöhung erfolgte aufgrund der Erweiterung der Konzernleitung durch ein zusätzliches Mitglied, nachdem die Gesamtvergütung bereits durch die Generalversammlung beschlossen worden ist. Die Erhöhung von 348 376 CHF liegt innerhalb des statutarisch erlaubten Zusatzbetrags von insgesamt 30% des Gesamtbetrags, welcher dem Verwaltungsrat zur Verfügung steht für Fälle, in welchen zusätzliche Mitglieder in die Konzernleitung berufen werden (Art. 42 der Statuten).

Im Jahr 2021 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 6 000 000 CHF. Aufgrund der Erweiterung der Konzernleitung hat der Verwaltungsrat beschlossen entsprechend den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Januar 2022 zu erhöhen. Der Verwaltungsrat beantragt somit der Generalversammlung vom 11. April 2022 die Genehmigung von maximal 7 000 000 CHF als Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022.

Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung

Im Jahr 2021 erhielt Steen Hansen, ehemaliger CEO Bossard Amerika, welcher die Bossard Gruppe aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung per 31. Juli 2021 verliess, eine ihm zustehende Vergütung. Diese Vergütung ist in der Tabelle unter dieser Ziffer 5.2 entsprechend enthalten.

Im Jahr 2020 gab es keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung.

Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung

Sowohl 2021 als auch 2020 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung bezahlt.

Darlehen und Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen

Sowohl per 31. Dezember 2021 als auch per 31. Dezember 2020 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung.

6. Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2021 und 2020

Per 31. Dezember hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive der ihnen nahestehenden Personen) die folgende Anzahl an Namenaktien A der Bossard Holding AG:

Verwaltungsrat	2021	Davon gesperrt ²⁾	2020	Davon gesperrt ²⁾
Dr. Thomas Schmuckli Präsident, Präsident NA, ARCA	8 523	998	9 829	1 004
Patricia Heidtman Vizepräsidentin, NA, VA	650	550	500	400
Dr. René Cotting Präsident ARCA	2 400	900	2 250	950
David Dean Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA	1 150	406	1 456	256
Petra Maria Ehmann ¹⁾ NA, ARCA	-	-	-	-
Marcel Keller ¹⁾ VA	-	-	-	-
Martin Kühn ARCA	1 312	1 102	1 162	952
Prof. Dr. Stefan Michel VA, NA	1 054	854	904	904
Total	15 089	4 810	16 101	4 466

1) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2021

2) Diese Aktien unterliegen einer 3-jährigen Sperrfrist, welche je nach Zuteilungsdatum beginnt.

Konzernleitung		2021	Davon gesperrt ⁴⁾	2020	Davon gesperrt ⁴⁾
Dr. Daniel Bossard ¹⁾	CEO	5363	400	7062	400
Stephan Zehnder	CFO	10349	600	14048	600
Beat Grob ¹⁾	CEO Zentraleuropa	12701	750	37400	750
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- & Osteuropa, CCO	2301	300	3419	300
David Jones ²⁾	CEO Amerika	-	-	-	-
Robert Ang	CEO Asien	12793	900	13492	1523
Rolf Ritter ³⁾	CSO	-	-	-	-
Total		43507	2950	75421	3573

1) Zusätzlich Aktionär der Kolin Holding AG, welche 56,3% der Stimmen der Bossard Holding AG hält.

2) Antritt als CEO Amerika im Februar 2021

3) Beförderung zum CSO per 1. Mai 2021

4) Diese Aktien unterliegen einer 3-jährigen Sperrfrist, welche je nach Zuteilungsdatum beginnt.

Per 31. Dezember hielten die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung folgende Anzahl an zugeteilten Restricted Stock Units (RSU):

		2021 ³⁾	2020
Dr. Daniel Bossard	CEO	1243	1544
Stephan Zehnder	CFO	765	1066
Beat Grob	CEO Zentraleuropa	765	1066
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- & Osteuropa, CCO	765	1066
David Jones ¹⁾	CEO Amerika	-	-
Robert Ang	CEO Asien	765	1066
Rolf Ritter ²⁾	CSO	94	94
Total		4397	5902

1) Antritt als CEO Amerika im Februar 2021

2) Beförderung zum CSO per 1. Mai 2021

3) RSU, welche im zweiten Quartal 2022 für das Geschäftsjahr 2021 zugeteilt werden, sind im Bestand nicht enthalten.

Richtlinie zur Aktienbeteiligung

Der Verwaltungsrat verabschiedete Richtlinien zur Aktienbeteiligung. Diese traten am 1. Januar 2020 in Kraft:

- Der Verwaltungsratspräsident soll 150% des Gegenwerts des Basishonorars in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen 100% des Gegenwerts der Basishonorare in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Der CEO soll 150% des Gegenwerts der fixen Vergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Die Mitglieder der Konzernleitung sollen 100% des Gegenwerts der fixen Vergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Neu gewählte Mitglieder sollen die erforderliche Aktienbeteiligung innert vier Jahren ab ihrer Wahl aufbauen. Sollte der Aktienkurs deutlich fallen oder steigen, kann der Verwaltungsrat diese Periode nach eigenem Ermessen entsprechend anpassen.

Zur Feststellung der Mindestbeteiligung werden alle Aktien berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie gesperrt sind oder nicht. Der Vergütungsausschuss prüft die Übereinstimmung mit den Richtlinien zur Aktienbeteiligung jährlich.

Gemäss Überprüfung des Vergütungsausschusses (letztmals im 2021) halten alle Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung die Richtlinien zur Aktienbeteiligung ein; dies auch unter Einbezug der Übergangsfrist der neu gewählten bzw. ernannten Mitglieder.



Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Bossard Holding AG

Zug

Wir haben den Vergütungsbericht der Bossard Holding AG für das am 31. Dezember 2021 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) in Anmerkung 5 auf den Seiten 92 bis 96 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 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 Bossard Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Wallmer

Revisionsexperte
Leitender Revisor

Remo Waldispühl

Revisionsexperte

Zürich, 25. Februar 2022

*PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, www.pwc.ch*

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.