

Vergütungsbericht

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 2022.

Dieser Vergütungsbericht wurde gemäss den Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts (OR), 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.

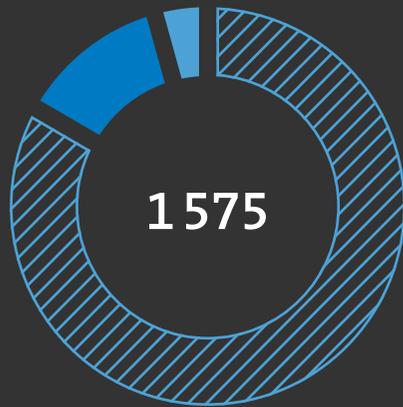


AUF EINEN BLICK

Vergütungen

Vergütung Verwaltungsrat 2022

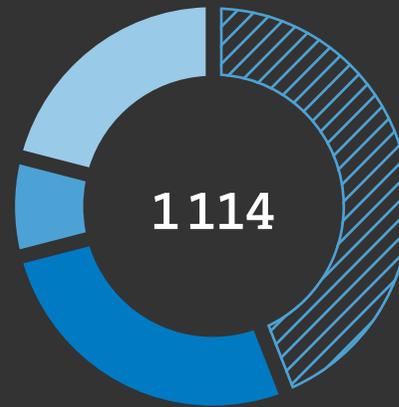
in 1 000 CHF



- Fixe Vergütung
- Sozialleistungen
- Spesen

Vergütung CEO 2022

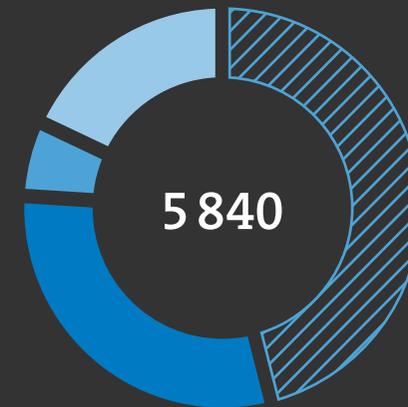
in 1 000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI)
- Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI)
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

Vergütung Konzernleitung 2022

in 1 000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI)
- Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI)
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

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 2022.

Die im Zusammenhang mit der am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Aktienrechtsrevision notwendigen Anpassungen im Hinblick auf die Vergütungen wurden an der Generalversammlung 2022 beschlossen und sind seit 1. Mai 2022 in Kraft.

Vergütungen des Verwaltungsrats

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung von 2021 und 2022 gewährte Vergütung liegt unterhalb des vom Aktionariat genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2021–2022	1 600 000 CHF	1 574 711 CHF
2022–2023	1 800 000 CHF	n/a ¹⁾

1) Der Vergütungszeitraum ist noch nicht abgeschlossen. Eine abschliessende Bewertung wird im Vergütungsbericht 2023 vorgelegt.

Vergütungen der Konzernleitung

Die der Konzernleitung für das Jahr 2022 gewährte Vergütung liegt unterhalb des vom Aktionariat an der Generalversammlung 2022 genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2022	7 000 000 CHF	5 839 975 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 Interessen des Aktionariats	Das Vergütungssystem stärkt die Verknüpfung von Interessen des Managements und Aktionariats 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

Die Statuten der Bossard Holding AG enthalten in Art. 36–38 eine Zusammenfassung der Vergütungsgrundsätze. 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 je einzeln gewählt werden. Sofern von der ordentlichen Generalversammlung genehmigt, ist der Vertreter der Aktieninhaber:innen Namenaktien A dazu berechtigt, ein Mitglied des Vergütungsausschusses zu sein. An der ordentlichen Generalversammlung 2022 wurden David Dean (Präsident), Patricia Heidtman, Marcel Keller und Prof. Dr. Stefan Michel als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt. Alle vier Mitglieder sind gemäss Reglement unabhängig.

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 dem Aktionariat 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 Beratungsunternehmen 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)		Vorschlag	Genehmigung	
Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung des Verwaltungsrats		Vorschlag	Prüfung	Genehmigung (bindende Abstimmung)
Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung der Konzernleitung		Vorschlag	Prüfung	Genehmigung (bindende Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats		Vorschlag	Genehmigung	
Vergütung des CEO		Vorschlag	Genehmigung	
Individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung	Vorschlag	Prüfung	Genehmigung	
Vergütungsbericht		Vorschlag	Genehmigung	Konsultativabstimmung

Der Vergütungsausschuss tritt so oft wie erforderlich zusammen, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Jahr 2022 wurden zwei Treffen von jeweils einem halben Tag abgehalten. Hinzu kam ein Zirkularbeschluss. 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 Empfehlungen 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. 2022 beauftragte der Vergütungsausschuss die Agnès Blust Consulting (heute Teil von PricewaterhouseCoopers) mit der Durchführung einer Benchmark-Studie betreffend die Vergütungen für die Konzernleitung. Die Bossard Gruppe beauftragte die Agnès Blust Consulting mit keinem Beratungsmandat betreffend Vergütungssystemen.

Der Vergütungsausschuss vergleicht regelmässig die Höhe der Vergütungen mit Benchmarks, prüft die Vergütungsgrundsätze von der Bossard Gruppe und nimmt eine Selbstbeurteilung vor.

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. Die im Jahre 2022 durchgeführte Benchmarking-Studie betreffend die Vergütung für die Konzernleitung basierte auf einer mit Blick auf Marktkapitalisierung, Mitarbeitende und Umsatz vergleichbaren Gruppe von 21 Schweizer Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind.

Für die Vergütung des Verwaltungsrats wurde letztmals 2019 eine Benchmarking-Analyse durchgeführt auf Basis einer Vergleichsgruppe mehrerer Schweizer Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind und mit Blick auf Marktkapitalisierung, Mitarbeitende und Umsatz vergleichbar sind.

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 2022, 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 – unter Abzug der nach Schweizer Steuerrecht zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist.

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

in CHF pro Jahr

Fixe Vergütung für den Vorsitz des Verwaltungsrats	320 000
Fixe Vergütung für Mitglieder des Verwaltungsrats	120 000
Fixe Vergütung für den Vorsitz eines Verwaltungsratsausschusses	20 000
Fixe Vergütung für Mitglieder eines Verwaltungsratsausschusses	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 – kurzfristig orientierte Komponente (Short Term Incentive – STI)
- Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (Long Term Incentive – LTI)
- Vorsorgeleistungen

Struktur der Vergütung der Konzernleitung:

Element	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Instrument
Fixe Vergütung	Personalgewinnung/-bindung	Position, Fähigkeiten und Erfahrungen		Monatliche Barvergütung
STI / Variable Vergütung – kurzfristig orientierte Komponente	Leistungsbonus	Jahresleistung	Betriebsgewinn (EBIT) Gruppe bzw. EBIT sowie Bruttogewinn des eigenen Geschäftsbereichs	Jahresbonus in bar
LTI / Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente	Einklang mit Interessen des Aktionariats, Personalbindung	Strategische Zielerreichung	Individuelle, qualitative Leistung	Anwartschaften (namentlich Restricted Stock Units; RSU) mit gestaffeltem fünfjährigem Vesting
Vorsorgeleistungen	Absicherung gegen Risiken, Personalgewinnung/-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/der jeweiligen Mitarbeitenden.

4.2. Variable Vergütung – kurzfristig orientierte Komponente (STI)

Die kurzfristig orientierte variable Vergütung honoriert das Erreichen jährlicher Finanzziele.

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

Die kurzfristig orientierte variable Vergütung ist wie folgt an das finanzielle Ergebnis der Gruppe als Ganzes und/oder ihrer Geschäftsbereiche geknüpft:

Komponente		CEO	CFO/CSO	Sonstige Mitglieder der Konzernleitung
Finanzielle Leistung	Gruppe	Bruttogewinn Gruppe (1/3), EBIT Gruppe (2/3)	Bruttogewinn Gruppe (1/3), EBIT Gruppe (2/3)	EBIT Gruppe (1/3)
	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.

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

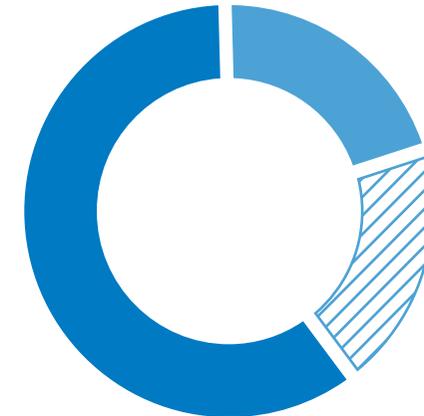
Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung können bis zu 20 % ihrer gesamten Barvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt 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 unter Abzug der nach Schweizer Steuerrecht zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. 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 aus dem Bestand eigener Aktien oder durch Aktienkäufe am Markt alimentiert.

4.3. Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (LTI)

Die Ziele der langfristig orientierten Vergütungskomponente für die Konzernleitung bestehen darin, die Interessen des Managements und des Aktionariats 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 von Anwartschaften (namentlich Restricted Stock Units; RSU) 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 weitere Nachhaltigkeitskriterien (ESG).

Nicht-finanzielle Ziele



- Sozial (20 %)
- Umwelt (20 %)
- Weitere strategische Initiativen (60 %)

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 basiert auf der Erreichung der Ziele im Vorjahr. Daher beginnt der Erdienungszeitraum nach Abschluss des Geschäftsjahrs.

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 Auslieferungszeitpunkt im Anstellungsverhältnis befinden und es gilt folgender Zeitplan bezüglich der definitiven Zuteilung: 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 unzweckmässig 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 keine vertraglichen Abfindungszahlungen oder Kontrollwechselzahlungen zu.

5. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

5.1. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2022 und 2021

Im Jahr 2022 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 2022

in CHF, brutto		Fix	Spesen	Sozialleistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug ⁴⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	350 000	8 000	53 614	411 614	30 078
Patricia Heidtman	Vizepräsidentin, NA, VA ³⁾	140 000	8 000	21 445	169 445	30 078
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	140 000	8 000	21 445	169 445	30 078
	Vertreter Aktionariat Namenaktien A,					
David Dean	Präsident VA	140 000	8 000	21 445	169 445	30 078
Petra Maria Ehmann	NA, ARCA	140 000	8 000	21 459	169 459	30 078
Marcel Keller	VA	130 000	8 000	19 927	157 927	30 078
Martin Kühn	ARCA	130 000	8 000	19 916	157 916	30 078
Prof. Dr. Stefan Michel	NA, VA	140 000	8 000	21 448	169 448	30 078
2022		1 310 000	64 000	200 699	1 574 699	240 624

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Jedem Verwaltungsrat werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG vergütet. Der Zuteilungspreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2022 bezogenen Aktien betrug der Zuteilungspreis 222,80 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2022.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2021

in CHF, brutto		Fix	Spesen	Sozial- leistungen	Total Vergütung	Davon Aktien- bezug 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 Aktionariat Namenaktien 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.

Im Jahr 2022 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 800 000 CHF. Da diese Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen.

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. Die Vergütung des Verwaltungsrats für diese Amtszeit betrug 1 574 711 CHF und befindet sich somit innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2022 sind keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats geleistet worden.

Im Jahr 2021 erhielten Anton Lauber und Maria Teresa Vacalli, welche an der Generalversammlung 2021 von ihren Funktionen im Verwaltungsrat zurücktraten, eine Vergütung gemäss obenstehender Tabelle.

Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats

Sowohl 2022 als auch 2021 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 2022 als auch per 31. Dezember 2021 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 2022 und 2021

Im Jahr 2022 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung folgende Gesamtvergütung:

Vergütungen an die Konzernleitung

in CHF	Konzernleitung total		Dr. Daniel Bossard, CEO	
	2022 ⁵⁾	2021 ⁷⁾	2022	2021
Fixe Vergütung	2 693 869	2 981 010	485 476	452 137
Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI) ¹⁾	1 772 262	1 999 604	307 184	283 868
Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI) ²⁾	333 600	362 167	90 000	90 000
Übrige Leistungen ³⁾	83 400	101 429	16 800	16 800
Sozial- und Vorsorgeleistungen	956 844	834 166	214 570	186 308
Total	5 839 975	6 278 376	1 114 030	1 029 113
Davon Aktienbezug ⁴⁾	178 240	-	111 400	-
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung	6,5 ⁶⁾	7,5 ⁸⁾		

1) Die ausgewiesene variable Vergütung, kurzfristige Komponente, 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 2021 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zahlungen.

2) Die langfristig orientierte variable Vergütung, namentlich die Zuteilung der RSU, für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt im zweiten Quartal 2023 (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 2021 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zuteilungen. Der Marktwert für die Zuteilung der RSU für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 199,80 CHF (2021: 317,50 CHF).

3) Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumsprämie.

4) Jedes Mitglied der Konzernleitung kann bis zu 20% der Gesamtvergütung des Vorjahres in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Art. 38 der Statuten). Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung. Für die im Jahr 2022 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 222,80 CHF. Im Jahr 2021 wurden keine Aktien bezogen.

5) Diese Gesamtvergütung enthält die Vergütung des bisherigen CEO Zentraleuropa bis Ende Juni 2022.

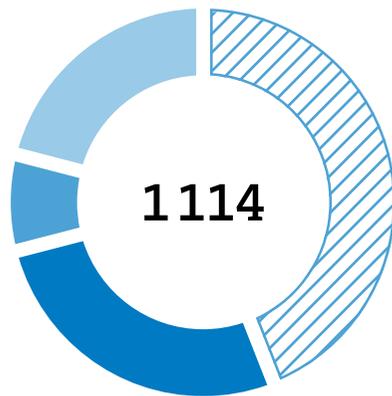
6) Bis Ende Juni 2022 sieben Mitglieder und ab Anfang Juli sechs Mitglieder.

7) 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.

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

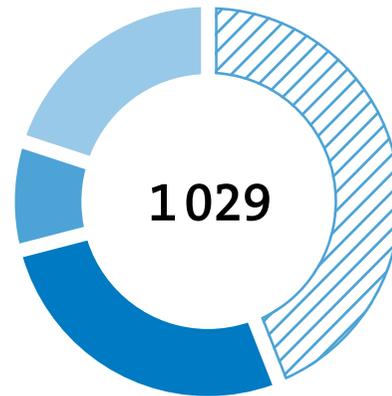
Vergütung des CEO für 2022

in 1 000 CHF



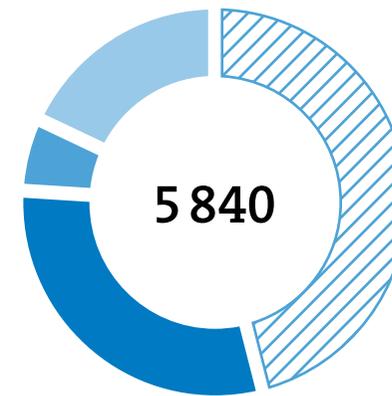
Vergütung des CEO für 2021

in 1 000 CHF



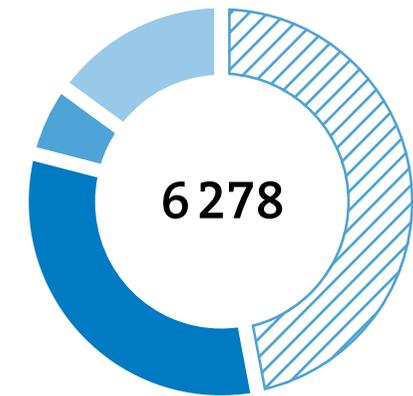
Vergütung der Konzernleitung für 2022

in 1 000 CHF



Vergütung der Konzernleitung für 2021

in 1 000 CHF



■ Fixe Vergütung
 ■ Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI)
 ■ Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI)
 ■ Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

Die im Vergleich zum Vorjahr tieferen Vergütungen sind auf die Vakanz in der Funktion CEO Zentraleuropa und das entsprechende interimistische Management durch den CEO Dr. Daniel Bossard zurückzuführen.

Der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente, des CEO Dr. Daniel Bossard an der fixen Vergütung betrug im Jahr 2022 63% (2021: 63%). Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung betrug der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente, durchschnittlich 66% der fixen Vergütung (2021: 68%). 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 (kurzfristig und langfristig orientierte Komponente) auf 100% der jährlichen fixen Vergütung begrenzt.

Im Jahr 2021 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 einen maximalen Gesamtbetrag für die Ver-

gütung der Konzernleitung in der Höhe von 6 000 000 CHF, welcher die Generalversammlung im Jahre 2022 auf 7 000 000 CHF erhöhte. Die Gesamtvergütung 2022 der Konzernleitung von 5 839 975 CHF bewegt sich innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Im Jahr 2022 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 7 000 000 CHF.

Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung

Im Jahr 2022 erhielt Beat Grob, ehemaliger CEO Bossard Zentraleuropa, eine Vergütung gemäss der Tabelle auf Seite 105.

Im Jahr 2021 erhielt Steen Hansen, ehemaliger CEO Bossard Amerika, eine Vergütung gemäss der Tabelle auf Seite 105.

Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung

Sowohl 2022 als auch 2021 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 2022 als auch per 31. Dezember 2021 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 2022 und 2021

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		2022	Davon gesperrt ²⁾	2021	Davon gesperrt ²⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA, ARCA	8 658	685	8 523	998
Patricia Heidtman	Vizepräsidentin, NA, VA	785	685	650	550
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	2 535	635	2 400	900
	Vertreter Aktionariat Namenaktien A,				
David Dean	Präsident VA	1 285	541	1 150	406
Petra Maria Ehmann ¹⁾	NA, ARCA	135	135	-	-
Marcel Keller ¹⁾	VA	135	135	-	-
Martin Kühn	ARCA	1 447	797	1 312	1 102
Prof. Dr. Stefan Michel	VA, NA	1 189	541	1 054	854
Total		16 169	4 154	15 089	4 810

1) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2021

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

Konzernleitung		2022	Davon gesperrt ⁴⁾	2021	Davon gesperrt ⁴⁾
Dr. Daniel Bossard ¹⁾	CEO, CEO Zentraleuropa ad interim	7 205	500	5 363	400
Stephan Zehnder	CFO	11 710	-	10 349	600
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- & Osteuropa, CCO	2 562	300	2 301	300
David Jones ²⁾	CEO Amerika	300	300	-	-
Robert Ang	CEO Asien	13 054	-	12 793	900
Rolf Ritter ³⁾	CSO	210	-	-	-
Total		35 041	1 100	30 806	2 200

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):

		2022 ³⁾	2021
Dr. Daniel Bossard	CEO, CEO Zentraleuropa ad interim	1 185	1 243
Stephan Zehnder	CFO	662	765
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- & Osteuropa, CCO	662	765
David Jones ¹⁾	CEO Amerika	145	-
Robert Ang	CEO Asien	662	765
Rolf Ritter ²⁾	CSO	189	94
Total		3 505	3 632

1) Antritt als CEO Amerika im Februar 2021

2) Beförderung zum CSO per 1. Mai 2021

3) RSU, welche im zweiten Quartal 2023 für das Geschäftsjahr 2022 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 2022) 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

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bossard Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Anmerkung 5 auf den Seiten 103 bis 107 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 103 bis 107) dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Anmerkung 5 im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutende Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Wallmer

Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Remo Waldispühl

Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 24. Februar 2023

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

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