



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 2023.

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.

Informationen zur Transparenz in nichtfinanziellen Belangen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht ab Seite 21. Darüber hinaus berichtet die Bossard Gruppe über die Gender-Richtlinien im Corporate Governance Bericht auf Seite 82.

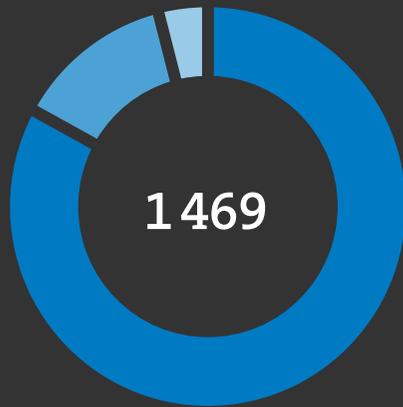
105

AUF EINEN BLICK

Vergütung

Vergütung Verwaltungsrat 2023

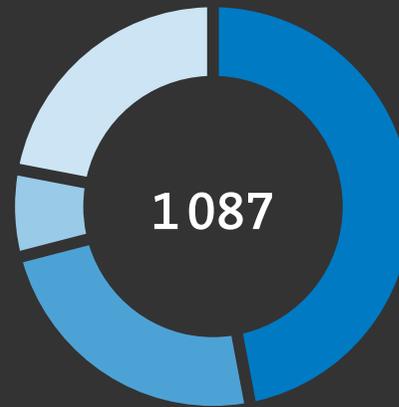
in 1 000 CHF



- Fixe Vergütung
- Sozialleistungen
- Spesen

Vergütung CEO 2023

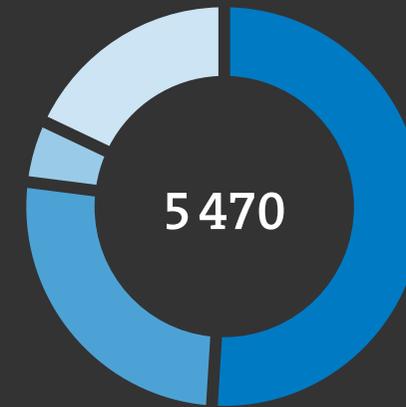
in 1 000 CHF



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

Vergütung Konzernleitung 2023

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 2023.

Änderungen im Vergütungskonzept

Basierend auf einer eingehenden Überprüfung des Entschädigungssystems der Konzernleitung durch den Vergütungsausschuss hat der Verwaltungsrat die folgenden Anpassungen für eine neue, langfristig orientierte Komponente (LTI) beschlossen:

Um die Interessen der Konzernleitung mit den langfristigen Aktionärsinteressen in Einklang zu bringen, verfügt die Bossard Gruppe über ein langfristiges Anreizsystem, das vom finanziellen Erfolg des Unternehmens abhängig ist. Der bisherige Plan (inklusive Berichtsjahr 2023) basierte auf qualitativen Zielen für Strategieumsetzung, Innovation und ESG. Ab 2024 wird der LTI neu gestaltet. Dieser Plan umfasst nun Performance Share Units (PSU) mit einem dreijährigen Erdienungszeitraum, deren Zuteilung von der Erreichung quantitativer Leistungsziele über drei Jahre und der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses abhängt. Die Leistungsziele werden im Wesentlichen durch drei Leistungsindikatoren unterstützt: Umsatz-

wachstum, EBIT-Marge und ESG. Die Leistungsziele und die Entwicklung des Aktienkurses sind entscheidend für die Berechnung des Auszahlungsfaktors der zugeteilten Performance Share Units (PSU) und berücksichtigen die Art und Volatilität des Geschäfts der Bossard Gruppe in jeder Berichtsperiode. Damit wird die klare Umsetzung der Pay-for-Performance-Philosophie durchgehend gewährleistet.

Berechnung der PSU-Zuteilung: Die Anzahl der zugeteilten PSU wird berechnet, indem ein fester CHF-Betrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der letzten 60 Tage vor Beginn des Erdienungszeitraums dividiert wird. Die tatsächliche Auszahlung am Ende des Erdienungszeitraums erfolgt in Namenaktien A der Bossard Holding AG und hängt vom Leistungsfaktor ab, der auf der Erfüllung der Ziele des Verwaltungsrats für Umsatzwachstum, EBIT-Marge und ESG basiert. Diese Werte werden mit 40 %, 40 % bzw. 20 % gewichtet. Im Hinblick auf ESG-Ziele gibt es zwei definierte Ziele, die erreicht werden sollen. Das erste Ziel besteht darin, die Gesamtemissionen in Scope 1 und 2 jährlich um einen festgelegten Betrag gemäss dem definierten Reduktionspfad zu reduzieren. Das zweite Ziel besteht darin, sicherzustellen, dass das Beschaffungsvolumen durch die Anwendbarkeit des Lieferantenverhaltenskodex abgedeckt ist und dass jedes Jahr ein festgelegter höherer Prozentsatz erreicht wird. Der Gesamtleistungsfaktor ergibt sich aus der Summe der Leistungsfaktoren für die drei Einzeljahre. Der Auszah-

lungsfaktor kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Der tatsächliche Wert der Zuteilung am Ende des Erdienungszeitraums ist somit abhängig vom Auszahlungsfaktor und der Aktienkursentwicklung während des Erdienungszeitraums.

Die endgültige Aktienzuteilung unterliegt den folgenden Erdienungsregeln:

- Leistungsfaktor unterhalb des Schwellenwerts: 0 % der PSU werden in Aktien umgewandelt.
- Leistungsfaktor bei Zielerreichung: 100 % der PSU werden in Aktien umgewandelt.
- Leistungsfaktor auf Maximalniveau: 200 % der PSU werden in Aktien umgewandelt (Höchstgrenze).

Die jährliche Vergütung unterliegt einer Rückforderungs- und Malus-Klausel.

Statutenrevision

Mit der Statutenrevision, die für die Generalversammlung 2024 traktandiert ist, werden auch die notwendigen Anpassungen im Zusammenhang mit der im Jahr 2023 in Kraft getretenen Revision des Aktienrechts vorgenommen. Sofern die Generalversammlung der Statutenrevision zustimmt, werden diese Änderungen mit sofortiger Wirkung in Kraft treten.

Vergütungen des Verwaltungsrats

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung von 2022 und 2023 gewährte Vergütung liegt unterhalb des vom Aktionariat genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2022–2023	1 800 000 CHF	1 573 969 CHF
2023–2024	1 800 000 CHF	n/a ¹⁾

1) Der Vergütungszeitraum ist noch nicht abgeschlossen. Eine abschliessende Bewertung wird im Vergütungsbericht 2024 vorgelegt.

Vergütungen der Konzernleitung

Die der Konzernleitung für das Jahr 2023 gewährte Vergütung liegt unterhalb des vom Aktionariat an der Generalversammlung 2023 genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2023	7 000 000 CHF	5 470 360 CHF

1. Vergütungsphilosophie und -grundsätze

Verwaltungsrat

Um ihre Unabhängigkeit bei der Ausübung der Aufsichtspflichten zu stärken, erhalten Mitglieder des Verwaltungsrats nur eine fixe Vergütung. Der Verwaltungsrat ist nicht berechtigt, leistungsabhängige Vergütungen zu erhalten, und ist nicht in den betrieblichen Altersvorsorgeplänen des Unternehmens versichert. Die Vergütung wird in bar gezahlt und 30 000 CHF der Gesamtvergütung werden in Form von registrierten Namenaktien A der Bossard Holding AG ausgezahlt. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren, während der sie nicht verkauft, übertragen oder verpfändet werden können.

Die Vergütung ist mit der Kursentwicklung der Unternehmensaktien verknüpft und stärkt die Ausrichtung auf die Interessen der Aktieninhaber:innen.

Konzernleitung

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 2023 wurden David Dean (Präsident) und Marcel Keller wiedergewählt und Prof. Dr. Ina Toegel neu als Mitglied des Vergütungsausschusses gewählt. Alle drei 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 2023 wurden drei Treffen von jeweils einem halben Tag abgehalten. 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 Beratung als Unterstützung hinzuziehen. 2023 wurde keine externe Beratung mandatiert.

Der Vergütungsausschuss vergleicht regelmässig die Höhe der Vergütungen mit Benchmarks, prüft die Vergütungsgrundsätze von der Bossard Gruppe und nimmt eine Selbstbeurteilung vor. Der Vergütungsausschuss beauftragte das letzte Mal im Jahr 2022 die Agnès Blust

Consulting AG (heute Teil von PricewaterhouseCoopers AG, die als externe Prüfungsgesellschaft fungiert. Um die Unabhängigkeit zwischen der Prüfung des Jahresabschlusses und anderen Mandaten von PricewaterhouseCoopers AG sicherzustellen, wurden klare Regeln festgelegt, die konsequent auf dieses Mandat angewendet wurden). Agnès Blust Consulting AG führte eine Benchmarking-Studie zur Entschädigungshöhe für die Konzernleitung durch. Die Bossard Gruppe hat Agnès Blust Consulting AG mit keinen weiteren Beratungsmandaten im Bereich der Vergütungssysteme beauftragt.

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. Diese beinhaltete: Arbonia, Autoneum, BELIMO, BOBST, Bucher Industries, Burckhardt Compression, Comet,

Daetwyler, Huber+Suhner, INFICON, INTERROLL, Kardex, Komax, Landis+Gyr, LEM, Phoenix Mecano, Schweiher Technologies, V-Zug, VAT, Vetropack und Zehnder.

Für die Vergütung des Verwaltungsrats wurde letztmals 2019 eine Benchmarking-Analyse 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. Diese beinhaltete: Autoneum, BELIMO, BOBST, Burckhardt Compression, Comet, Huber+Suhner, INFICON, INTERROLL, Kardex, Komax, Landis+Gyr, LEM, Metall Zug, Phoenix Mecano, Rieter, Schweiher Technologies, Siegfried, Valora, Ypsomed und Zur Rose.

Leistungsmanagement: Die in einem gegebenen Jahr effektiv an die Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlte Vergütung hängt von deren 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 Unter-

nehmensführung 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 2023, 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	340 000
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 Sozialversicherungsbeiträge für diese Beträge werden von der Gesellschaft bezahlt.

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 Aufgabenbereich 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/VP of People & Organization	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			Das Verhältnis innerhalb dieser 2/3 ist eigener Geschäftsbereich Bruttogewinn (1/3), eigener Geschäftsbereich EBIT (2/3)

Die kurzfristig orientierte Komponente (STI) konzentriert sich auf zwei finanzielle Ziele. Diese Ziele umfassen den Bruttogewinn (als Mass für profitables Wachstum und Preisgestaltung) und den EBIT (als Mass für operative Exzellenz und Profitabilität). Jedes Finanzziel ist mit einem erwarteten Leistungsniveau verbunden, das entweder durch die Daten der Vorjahre oder den jährlichen Finanzplan festgelegt wird. Diese Finanzziele wurden ausgewählt, da sie, als die beiden wichtigsten Werttreiber für das Bossard Geschäftsmodell gelten. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Belohnung für profitables Geschäftswachstum und den Gewinn eines lukrativen Marktanteils (Top Line-Beitrag). Darüber hinaus tragen sie dazu bei, die Profitabilität nachhaltig durch eine starke operative Hebelwirkung zu steigern (Bottom Line-Beitrag)

und sind somit auch wesentliche Treiber für die Generierung nachhaltiger Kapitalrenditen. Der Verwaltungsrat ist fest davon überzeugt, dass diese Ziele die Leistung von Bossard auf ausgewogene und nachhaltige Weise fördern und gut mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre abgestimmt sind.

Da es sich bei den finanziellen Zielen um sensible Geschäftsinformationen handelt, verzichtet der Verwaltungsrat auf weitere Veröffentlichungen im Vergütungsbericht, insbesondere auch auf eine separate Offenlegung für jedes Mitglied der Konzernleitung. Das effektive Auszahlungsniveau der kurzfristig orientierten variablen Vergütung im Berichtsjahr wird in Abschnitt 5 erläutert und kommentiert.

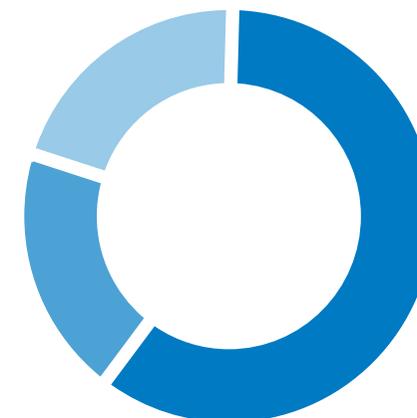
Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung können bis zu 20 % ihrer gesamten Barvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt 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 langfristigen 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). Da die RSU erst im dritten bis fünften Jahr nach ihrer Zuteilung in Aktien umgewandelt werden, soll dies langfristiges Denken und Handeln fördern und die Vergütung an den langfristigen Aktionärsinteressen ausrichten. Der LTI basiert auf drei nicht-finanziellen Hauptzielen, nämlich sozialen, ökologischen und strategischen Initiativen. Diese Ziele sind mit 20 %, 20 % bzw. 60 % gewichtet. Jährlich werden diese Ziele für jedes Mitglied der Geschäftsleitung im Rahmen des jeweiligen LTI-Plans genauer definiert.

Nicht-finanzielle Ziele



- Strategische Initiativen (60 %)
- Sozial (20 %)
- Umwelt (20 %)

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 abgelaufenen Geschäftsjahr. Daher beginnt der Erdienungszeitraum nach Abschluss des Geschäftsjahrs.

Jede RSU stellt ein Recht dar, nach Ablauf des Vesting-Zeitraums eine Namenaktie A der Bossard Holding AG zu erhalten. Die RSU unterliegen folgendem Zeitraum 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 als Namenaktien A der Bossard Holding AG zugeteilt. Im Falle von Pensionierung, Invalidität und Tod werden die RSU sofort zugeteilt. Wird das Arbeitsverhältnis mit der Bossard Gruppe aus einem

anderen Grund als Pensionierung, Invalidität oder Tod beendet, werden die nicht ausgeübten RSU nicht sofort zugeteilt. Solche RSU unterliegen weiterhin der jeweiligen Zuteilungsfrist. 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 294 000 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 Kontrollwechselforderungen zu.

5. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

5.1. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2023 und 2022

Im Jahr 2023 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats Vergütungen gemäss nachfolgender Tabelle.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtvergütung tiefer aufgrund der Zusammensetzung des Verwaltungsrates mit sieben Mitgliedern ab April 2023 im Vergleich zu acht Mitgliedern zuvor.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023

in CHF, brutto		Fix	Spesen	Sozialleistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug ¹¹⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	356 667	8 000	54 320	418 987	29 976
Patricia Heidtman	Vizepräsidentin, NA, VA ^{3) 4)}	133 333	8 000	20 374	161 707	29 976
David Dean	Vertreter Aktionariat Namenaktien A, Präsident VA, ARCA ⁵⁾	146 667	8 000	22 411	177 078	29 976
Petra Maria Ehmann	NA ⁶⁾ , ARCA	133 334	8 000	20 368	161 702	29 976
Marcel Keller	VA	130 000	8 000	19 860	157 860	29 976
Martin Kühn	Präsident ARCA ⁷⁾	136 667	8 000	20 883	165 550	29 976
Prof. Dr. Ina Toegel ⁸⁾	NA, VA	93 333	5 333	14 261	112 927	-
Dr. René Cotting ¹⁰⁾	Präsident ARCA ⁹⁾	46 666	2 667	7 131	56 464	29 976
Prof. Dr. Stefan Michel ¹⁰⁾	NA, VA	46 666	2 667	7 131	56 464	29 976
2023		1 223 333	58 667	186 739	1 468 739	239 808

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Mitglied des Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA) bis April 2023

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Mitglied des VA bis April 2023

5) Mitglied des ARCA seit April 2023

6) Mitglied des NA bis April 2023

7) Präsident des ARCA seit April 2023, vorher Mitglied des ARCA

8) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2023

9) Präsident des ARCA bis April 2023

10) Rücktritt aus dem Verwaltungsrat im April 2023

11) 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 2023 bezogenen Aktien betrug der Zuteilungspreis 211,10 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2023.

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
David Dean	Vertreter Aktionariat Namenaktien A, 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.

Im Jahr 2023 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 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 2024 ausgewiesen.

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. Die Vergütung des Verwaltungsrats für diese Amtszeit betrug 1 573 969 CHF und befindet sich somit innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2023 wurde Prof. Dr. Stefan Michel von der Gesellschaft für einen Workshop mit dem Verwaltungsrat und bestimmten Mitgliedern des Top Managements der Bossard Gruppe zum Thema künstliche Intelligenz mandatiert. Prof. Dr. Stefan Michel erhielt ein Honorar in Höhe von 6 500 CHF.

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

Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats

Sowohl 2023 als auch 2022 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 2023 als auch per 31. Dezember 2022 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats.

Externe Mandate des Verwaltungsrats

Im Geschäftsjahr haben die Mitglieder des Verwaltungsrats die folgenden Funktionen in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausgeübt:

Name des Mitglieds	Name der Gesellschaft	Ausgeübte Funktion
Dr. Thomas Schmuckli	Hans Oetiker Holding AG, Horgen	Verwaltungsratsmitglied
	Helvetia Holding AG, St. Gallen	Verwaltungsratspräsident
	Helvetia Schweiz. Versicherungsgesellschaft AG, St. Gallen	Verwaltungsratspräsident
	Helvetia Schweiz. Lebensversicherungs AG, Basel	Verwaltungsratspräsident
	Stiftung Infinite Elements, Altdorf	Mitglied Stiftungsrat
Patricia Heidtman	SIKA AG, Baar	Chief Innovation and Sustainability Officer
David Dean	Komax Holding AG, Dierikon	Verwaltungsratsmitglied
	Burckhardt Compression Holding AG, Winterthur	Verwaltungsratsmitglied
	Compressor Tech Holding AG, Zug	Verwaltungsratsmitglied
	Burckhardt Compression AG, Winterthur	Verwaltungsratsmitglied
	Metall Zug AG, Zug	Verwaltungsratsmitglied
	Haag-Streit Holding AG, Köniz (bis Ende April 2024)	Verwaltungsratspräsident
	Brugg Group AG, Brugg	Verwaltungsratsmitglied
	Brugg eConnect AG, Brugg	Verwaltungsratsmitglied
	Brugg Ropes AG, Romanshorn	Verwaltungsratsmitglied
	Geobrug AG, Romanshorn	Verwaltungsratsmitglied
	Fatzer AG, Romanshorn	Verwaltungsratsmitglied
	Brugg Lifting AG, Birr	Verwaltungsratsmitglied
	Brugg Rohrsystem AG, Kleindöttingen	Verwaltungsratsmitglied
	Brugg Immobilien AG, Brugg	Verwaltungsratsmitglied
Rittmeyer AG, Baar	Verwaltungsratsmitglied	
Petra Maria Ehmann	Ringier AG, Zofingen	Group Chief Innovation and AI Officer
	Swiss Science Center Technorama, Winterthur	Mitglied Stiftungsrat
	DKV Mobility GmbH, Ratingen	Verwaltungsratsmitglied
Marcel Keller	SCION Association, Luzern	Geschäftsführer
Martin Kühn	KIBAG Holding AG, Bäch	Chief Financial Officer
	Kannewischer Ingenieurbüro AG, Cham	Verwaltungsratsmitglied
	Kannewischer Bern AG, Bern	Verwaltungsratsmitglied
	Kannewischer Ostschweiz AG, Wattwil	Verwaltungsratsmitglied
	Pensionskasse der KIBAG, Bäch	Mitglied Stiftungsrat
	KIBAG Personalstiftung, Zürich	Mitglied Stiftungsrat
	Windlin AG, Zürich	Verwaltungsratspräsident
	Bürgergemeinde Zug, Zug	Mitglied Rechnungsprüfungskommission
	Donatorenverein FDP Kanton Zug, Zug	Präsident
Prof. Dr. Ina Toegel	IMD, Lausanne	Professorin

5.2. Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2023 und 2022

Im Jahr 2023 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung folgende Gesamtvergütung:

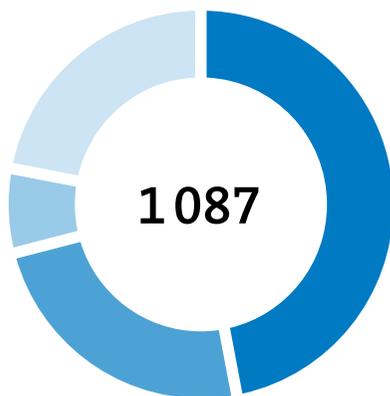
Vergütungen an die Konzernleitung

in CHF	Konzernleitung total		Dr. Daniel Bossard, CEO	
	2023	2022 ⁵⁾	2023	2022
Fixe Vergütung	2 769 042	2 680 119	510 479	485 476
Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI) ¹⁾	1 402 552	1 712 262	257 362	307 184
Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI) ²⁾	329 000	333 600	80 000	90 000
Übrige Leistungen ³⁾	103 830	83 400	18 000	16 800
Sozial- und Vorsorgeleistungen	865 936	956 844	221 597	214 570
Total	5 470 360	5 766 225	1 087 438	1 114 030
Davon Aktienbezug ⁴⁾	84 440	178 240	-	111 400
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung	7	6,5 ⁶⁾		

- 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 2022 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zahlungen.
- 2) Die langfristig orientierte variable Vergütung, namentlich die Zuteilung der RSU, für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt im zweiten Quartal 2024 (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 2022 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zuteilungen. Der Marktwert für die Zuteilung der RSU für das Geschäftsjahr 2023 beträgt 217,15 CHF (2022: 199,80 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 2023 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 211,10 CHF (2022: 222,80 CHF).
- 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 2022 sechs Mitglieder

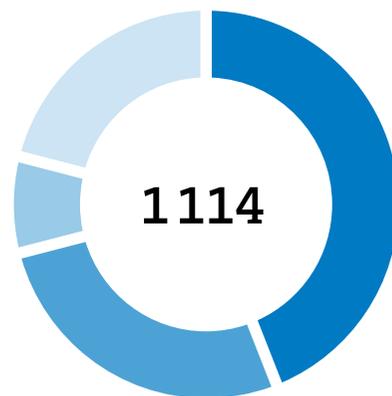
Vergütung des CEO für 2023

in 1 000 CHF



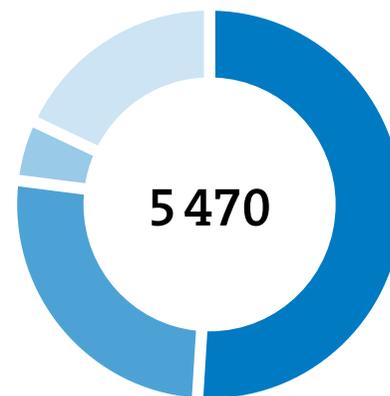
Vergütung des CEO für 2022

in 1 000 CHF



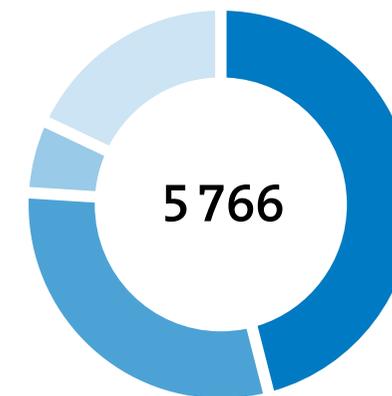
Vergütung der Konzernleitung für 2023

in 1 000 CHF



Vergütung der Konzernleitung für 2022

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 tiefere variable Vergütung zurückzuführen. Insbesondere die kurzfristige Komponente der variablen Vergütung reflektiert die tiefere Profitabilität im Berichtsjahr.

Im Jahr 2023 betrug der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente, des CEO Dr. Daniel Bossard an der fixen Vergütung 50 % (2022: 63 %). Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung lag der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente zwischen

29 % und 60 % der fixen Vergütung (2022: zwischen 54 % und 69 %). 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 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. Die Gesamtvergütung 2023 der Konzernleitung von 5 459 119 CHF bewegt sich innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Im Jahr 2023 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 7 000 000 CHF.

Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung

Im Jahr 2023 wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

Im Jahr 2022 erhielt Beat Grob, ehemaliger CEO Bossard Zentraleuropa, eine Vergütung gemäss der Tabelle auf Seite 120.

Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung

Sowohl 2023 als auch 2022 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 2023 als auch per 31. Dezember 2022 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung.

Externe Mandate der Konzernleitung

Im Geschäftsjahr haben die Mitglieder der Konzernleitung die folgenden Funktionen in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausgeübt:

Name des Mitglieds	Name der Gesellschaft	Ausgeübte Funktion
Dr. Daniel Bossard	Schweiter Technologies AG, Steinhausen	Verwaltungsratsmitglied
	BURU Holding AG, Cham	Verwaltungsratsmitglied
	Swiss American Chamber of Commerce, Zürich	Mitglied Chapter Board
	Ecoparts AG, Hinwil	Verwaltungsratsmitglied
Stephan Zehnder	-	-
Rolf Ritter	-	-
Dr. Frank Hilgers	enersis suisse AG, Bern	Mitglied Beirat
	INYO Mobility GmbH, Grafing	Mitglied Beirat
	MultiMaterial-Welding AG, Biel/Bienne	Verwaltungsratsmitglied
David Jones	-	-
Robert Ang	-	-
Susan Salzbrenner	-	-

6. Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2023 und 2022

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	2023	Davon gesperrt ⁷⁾	2022	Davon gesperrt ⁷⁾
Dr. Thomas Schmuckli Präsident, Präsident NA, ARCA ¹⁾	8 352	427	8 658	685
Patricia Heidtman Vizepräsidentin, NA, VA ²⁾	927	427	785	685
David Dean Vertreter Aktionariat Namenaktien A, Präsident VA, ARCA ³⁾	1 427	427	1 285	541
Petra Maria Ehmann NA ⁴⁾ , ARCA	277	277	135	135
Marcel Keller VA	277	277	135	135
Martin Kühn Präsident ARCA ⁵⁾	1 589	427	1 447	797
Prof. Dr. Ina Toegel ⁶⁾ VA, NA	-	-	-	-
Total	12 849	2 262	12 445	2 978

1) Mitglied des ARCA bis April 2023

2) Mitglied des VA bis April 2023

3) Mitglied des ARCA seit April 2023

4) Mitglied des NA bis April 2023

5) Präsident des ARCA seit April 2023, vorher Mitglied des ARCA

6) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2023

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

Konzernleitung	2023	Davon gesperrt ⁵⁾	2022	Davon gesperrt ⁵⁾
Dr. Daniel Bossard ^{1) 2)} CEO	7 630	500	7 205	500
Stephan Zehnder CFO	10 575	-	11 710	-
Rolf Ritter ³⁾ CEO Zentraleuropa	241	-	210	-
Dr. Frank Hilgers CEO Nord- und Osteuropa, CCO	2 827	-	2 562	300
David Jones CEO Amerika	700	700	300	300
Robert Ang CEO Asien	12 819	-	13 054	-
Susan Salzbrenner ⁴⁾ VP of People & Organization	-	-	-	-
Total	34 792	1 200	35 041	1 100

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

2) Auch als CEO Zentraleuropa ad interim im Jahr 2022 tätig

3) Ernennung zum CEO Zentraleuropa im Januar 2023, vorher im Jahr 2022 als CSO tätig

4) Ernennung zur VP of People & Organization im Januar 2023

5) 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):

Konzernleitung	2023 ⁴⁾	2022
Dr. Daniel Bossard ¹⁾ CEO	1 210	1 185
Stephan Zehnder CFO	637	662
Rolf Ritter ²⁾ CEO Zentraleuropa	296	189
Dr. Frank Hilgers CEO Nord- und Osteuropa, CCO	647	662
David Jones CEO Amerika	385	145
Robert Ang CEO Asien	622	662
Susan Salzbrenner ³⁾ VP of People & Organization	96	96
Total	3 893	3 601

1) Auch als CEO Zentraleuropa ad interim im Jahr 2022 tätig

2) Ernennung zum CEO Zentraleuropa im Januar 2023, vorher im Jahr 2022 als CSO tätig

3) Ernennung zur VP of People & Organization im Januar 2023

4) RSU, welche im zweiten Quartal 2024 für das Geschäftsjahr 2023 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 Jahr 2023) 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 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in Anmerkung 5 und 6 auf den Seiten 117 bis 124 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 117 bis 124) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

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 und 6 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 gemäss Art. 734a-734f OR 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 Prüfung 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

Simon Hux

Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 23. Februar 2024

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.