

Vergütungsbericht

Liebe Aktionärinnen, liebe Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Vergütungs- und Nominationsausschusses und des Gesamtverwaltungsrats den Vergütungsbericht 2022 vorzustellen.

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsgrundsätze und -prinzipien, den Governance-Rahmen sowie die Vergütungssysteme der Zur Rose Group AG (Zur Rose) für die Mitglieder des Verwaltungsrats und die Konzernleitung. Er enthält detaillierte Angaben zu ausgerichteten Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 (Berichtsjahr). Zudem erläutern wir die aktuelle Vergütungspolitik und die getroffenen Entscheidungen. Dieser Bericht erfüllt die Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 1. Januar 2014 sowie von Ziffer 5 des Anhangs zur Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange vom 18. Juni 2021.

Der Vergütungsbericht 2021 erhielt an der Generalversammlung vom 28. April 2022 eine Zustimmung von 78.2 Prozent. Zur Rose nahm dieses Resultat zum Anlass, um den Dialog mit den Aktionären zu intensivieren. Ziel war es, die Anregungen betreffend der Vergütungspolitik und -pläne zu verstehen und zu adressieren. In der Folge hat der Vergütungs- und Nominationsausschuss Massnahmen getroffen, um die Offenlegung, das System und die Governance der Vergütung zu verbessern. Die Ergebnisse unserer Anstrengungen sind auf den folgenden Seiten zusammengefasst. Dort erklären wir in einer Übersicht, welche Themen an uns herangetragen wurden und wie der Vergütungs- und Nominationsausschuss sie jeweils adressiert hat. Darüber hinaus hat Zur Rose den Schwerpunkt dieses Vergütungsberichts auf die Verbesserung der Offenlegung der Vergütungspläne und die Erhöhung der Verständlichkeit gelegt.

Im Laufe des Jahres ging der Vergütungs- und Nominationsausschuss auch seinen regulären Aufgaben im Bereich der Vergütungsangelegenheiten nach, darunter die jährliche Überprüfung der Vergütungsprogramme, die Festlegung der Leistungsziele der Konzernleitung zum Jahresbeginn und ihre Leistungsbeurteilung zum Jahresende. Ferner bestimmte er die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, erstellte den Vergütungsbericht und bereitete die «Say-on-Pay»-Abstimmungen an der Generalversammlung vor.

Mit einem Aussenumsatz von CHF 1836.7 Mio. hat die Zur Rose-Gruppe ihr Umsatzziel für das Geschäftsjahr 2022 erreicht. In der Schweiz setzte Zur Rose den Wachstumstrend fort und wuchs deutlich über dem Markt. Aufgrund der konsequenten Fokussierung auf Profitabilität reduzierte sich der Umsatz in Deutschland und im südeuropäischen Marktplatzgeschäft erwartungsgemäss. Die getroffenen Massnahmen zielen darauf ab, mit einer Erhöhung der Bruttomarge, strukturellen Kosteneinsparungen, Produktivitätssteigerungen und gesteigerter Marketingeffizienz das bereinigte EBITDA signifikant zu verbessern. Insgesamt konnte das bereinigte EBITDA um plus CHF 59.2 Mio. auf minus CHF 69.7 Mio. verbessert und das kommunizierte Ziel 2022 damit übertroffen werden. Das Betriebsergebnis (EBITDA) beläuft sich auf minus CHF 77.7 Mio. (Vorjahr: minus CHF 142.6 Mio.).

An der Generalversammlung 2023 werden wir Ihnen den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats sowie der fixen Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 und den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 zur Genehmigung vorlegen. Des Weiteren haben Sie die Möglichkeit, erstmals prospektiv über die langfristige variable Vergütung der Konzernleitung für das Jahr 2023 abzustimmen. Zudem werden Sie Gelegenheit haben, in einer konsultativen Abstimmung Ihre Meinung zum vorliegenden Vergütungsbericht auszudrücken.

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss freut sich über Ihre fortwährenden Anmerkungen und Rückmeldungen zu unseren Vergütungsprogrammen für die Führungskräfte und hofft, dass Ihnen dieser Bericht viele Informationen bietet. Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung und Ihre Rückmeldungen bei der Generalversammlung im Mai 2023.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Walter O.', with a stylized, cursive script.

Walter Oberhänsli

Vorsitzender des Vergütungs- und Nominationsausschusses

1 Kurzübersicht Vergütungsprogramme

1.1 Zusammenfassung: Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Prinzipien

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen in der Ausübung ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig handeln. Daher erhalten sie für ihre Arbeit ausschliesslich eine fixe Vergütung pro Amtsperiode, die teils in bar und teils in blockierten Aktien der Gesellschaft gewährt wird.

Vergütungsstruktur

1 000 CHF (brutto p.a.)	Vergütung total	Davon in bar	Davon in Aktien
Präsident	340	238	102
Vizepräsident	180	126	54
Mitglied	130	91	39

Vergütungen für den Einsitz in Ausschüssen

1 000 CHF (brutto p.a.)	Vergütung in bar
Präsident Ausschuss	40
Mitglied Ausschuss	20

1.2 Zusammenfassung: Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung

Prinzipien

Das Vergütungssystem der Zur Rose beruht auf folgenden Grundsätzen:

- Das Vergütungssystem verankert die strategischen Wachstumsziele
- Die Vergütung unterstützt die Rekrutierung, Motivation und Bindung von talentierten und motivierten Mitarbeitern
- Die Vergütung ist fair, marktgerecht und transparent

Vergütungsstruktur

- **Jährliches Grundgehalt** in bar zur Gewinnung, Bindung und Motivation der Mitarbeiter
- **Kurzfristige variable Vergütung** in bar und über eine Leistungsperiode von einem Jahr zur Honorierung der Leistung
- **Langfristige variable Vergütung** in Aktien (Performance Share Units und Restricted Stock Units) über eine Leistungsperiode von drei Jahren basierend auf den Leistungskriterien Umsatzwachstum und relativer Total Shareholder Return zur Honorierung der nachhaltigen Wertschöpfung und der Angleichung an Aktionärsinteresse
- **Vorsorge- und Nebenleistungen** zum Schutz vor Risiken

Kurzfristige variable Vergütung 2022

Die kurzfristige variable Vergütung erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr, was vor allem auf die Verbesserung des EBITDA's im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 und die genauere Budgeterreichung zurückzuführen ist.

Langfristige variable Vergütung (realisiert)

Die Übertragungshöhe der im Jahr 2020 gewährten Performance Share Units (PSUs) und Restricted Stock Units (RSUs) in zu übertragende Aktien per Ende 2022, basierend auf dem TSR Rang der Zur Rose sowie dem erreichten Umsatzziel betrug 45.5 Prozent.

1.3 Ausblick 2023

- Langfristige variable Vergütung der Konzernleitung:
 - A. Einstellung der Restricted Stock Units (Anwartschaften ohne Leistungsbedingungen) und vollständiges Ersetzen durch Performance Share Units (leistungsbasierte Anwartschaften)
 - B. Ersetzen der Leistungsbedingung Umsatzwachstum durch anspruchsvolle Aktienkursziele zur Bestärkung einer raschen Unternehmenswertsteigerung im Interesse unserer Aktionäre
- Clawback: Einführung von Rückforderungsbestimmungen in der langfristigen variablen Vergütung für die Konzernleitung
- Aktienhalte-Richtlinien: Einführung einer Aktienhalte-Richtlinien für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

1.4 Governance

Die Aktionäre der Zur Rose genehmigen jedes Jahr die maximalen Gesamtbeträge der fixen Vergütung, der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, sowie den Betrag über die variable Vergütung der Konzernleitung. Des Weiteren haben die Aktionäre die Gelegenheit, in einer konsultativen Abstimmung ihre Meinung zum Vergütungsbericht auszudrücken. Darüber hinaus unterliegen die Grundsätze für die Vergütung den ebenfalls von den Aktionären genehmigten Statuten.

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -richtlinien sowie bei der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Zusätzlich erarbeitet er Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats.

2 Zusammenfassung der Anpassungen im Geschäftsjahr 2022

An der Generalversammlung 2022 erhielt der Vergütungsbericht 2021 eine Zustimmungsrate von 78.2 Prozent. Im Anschluss an dieses Ergebnis hat Zur Rose aktiv den Dialog mit den Aktionären sowie Aktionärsvertretern geführt, um deren Anliegen zu verstehen und zu bearbeiten. Die von den Aktionären angesprochenen Themen beziehen sich entweder auf die Vergütungsprogramme der Konzernleitung oder deren Offenlegung. Diese Themen werden im Folgenden zusammengefasst und behandelt.

FEEDBACK DER AKTIONÄRE	ANPASSUNGEN/ANTWORT ZUR ROSE
Offenlegung der Vergütung Kurzfristige variable Vergütung (STI): Mangelnde Transparenz des Zusammenhangs der Leistung und der kurzfristigen, variablen Vergütung	<p>Zur Rose hat die Offenlegung in Bezug auf den Zielerreichungsgrad der kurzfristigen variablen Vergütung verbessert. Neu enthält die Tabelle auch die Auszahlung in Prozenten für die einzelnen finanziellen Ziele.</p> <p>Des Weiteren werden einzelne Elemente in der Vergütungstabelle der Konzernleitung in Bezug auf die jährlichen Veränderungen im Detail erläutert, um die Nachvollziehbarkeit der Vergütungsentscheidungen zu verbessern.</p>
Vergütungssystem Restricted Stock Units: 1/3 der langfristigen variablen Vergütungen sind in gesperrten Aktien ausbezahlt und unterliegen keinen Leistungsbedingungen	<p>Um die Beziehung von Leistung und Vergütung weiter zu stärken, hat Zur Rose entschieden, die Restricted Stock Units, die bis anhin 1/3 der langfristigen variablen Vergütung ausmachten, per Berichtsjahr 2023 einzustellen. Sie werden durch Performance Share Units (leistungs-basierten Anwartschaften) im LTI ersetzt. Somit basiert die langfristige variable Vergütung vollständig auf der zukünftigen Leistung der Zur Rose während einer Periode von drei Jahren. Die Leistungsbedingungen beruhen weiterhin hälftig auf dem relativen TSR und den Umsatzzielen.</p> <p>Nähere Details werden im Kapitel 6 Ausblick beschrieben.</p>
LTI Rückforderungsbestimmungen (Clawback): Die variablen Vergütungspläne beinhalten keine Clawback Bedingungen	<p>Zur Rose hat beschlossen, die derzeitigen Verfallsbestimmungen des langfristigen variablen Vergütungsplans durch Rückforderungsbestimmungen zu ergänzen. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss kann bei Bilanzkorrekturen aufgrund wesentlicher Verletzungen von anwendbaren Rechnungslegungsvorschriften oder bei individuellem Fehlverhalten, künftige Zahlungen der langfristigen variablen Vergütung zurückfordern.</p> <p>Nähere Details werden im Kapitel 6 Ausblick beschrieben.</p> <p>Die Bestimmungen gelten bereits für die im Jahr 2023 gewährten langfristigen variablen Vergütungen.</p>
Richtlinien zum Aktienbesitz: Fehlende Richtlinien zum Aktienbesitz für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung	<p>Zur Rose wird per 1. Januar 2023 eine Aktienhaltevorschrift für die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie der Konzernleitung einführen. Diese Richtlinie dient dazu, die Führungskräfte an den langfristigen Interessen der Aktionäre auszurichten und diese zu stärken.</p> <p>Nähere Details werden im Kapitel 6 Ausblick beschrieben.</p>

3 Governance

3.1 Rolle der Aktionäre und Vergütungsbestimmungen in den Statuten

Gemäss den Schweizer Bestimmungen zur Mitsprache bei der Vergütung haben Aktionäre von in der Schweiz kotierten Unternehmen massgeblichen Einfluss auf die Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung. Zum einen genehmigen die Aktionäre jedes Jahr die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Darüber hinaus unterliegen die Grundsätze für die Vergütung den ebenfalls von den Aktionären genehmigten Statuten. Die Statuten können [online](#) eingesehen werden. Darin zu finden sind die Regelungen betreffend der Abstimmung über die Vergütungen durch die Generalversammlung (Art. 25), die Grundsätze der Vergütung sowie die Regelungen zu den Grundsätzen der erfolgs- und leistungsabhängigen Vergütung (Art. 27), des Zusatzbetrags (Art. 26) und der Gewährung von Darlehen und Krediten (Art. 30). Die entsprechenden Bestimmungen der Statuten sind im Folgenden zusammengefasst:

Genehmigung der Vergütung (Art. 25): Die Generalversammlung genehmigt die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die Gesamtbeträge für die maximale fixe Vergütung des Verwaltungsrats, sowie für die maximale fixe und die variable Vergütung der Konzernleitung.

Zusatzbetrag für Veränderungen in der Konzernleitung (Art. 26): Reicht der bereits von der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtbetrag der Vergütung nicht aus für neue Mitglieder der Konzernleitung, ist die Gesellschaft ermächtigt, einen Zusatzbetrag auszurichten, der insgesamt nicht über 50 Prozent der letzten genehmigten Gesamtbeträge der Vergütung der Konzernleitung sein darf.

Grundsätze der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Art. 27): Die Vergütung der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats umfasst eine feste Grundentschädigung und variable Vergütungselemente sowie weitere Vergütungselemente und Leistungen. Die Vergütung der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Konzernleitung umfasst fixe und variable Vergütungselemente sowie weitere Vergütungselemente und Leistungen. Die Gesamtvergütung berücksichtigt Funktion und Verantwortungsstufe des Empfängers. Die fixe Vergütung umfasst je nachdem das Grundgehalt oder das Verwaltungsratshonorar und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen enthalten. Die variable Vergütung richtet sich nach der Erreichung bestimmter Leistungsziele und kann in bar oder in aktienbasierten Instrumenten ausgerichtet werden. Der Verwaltungsrat legt Leistungsziele und andere Bedingungen wie Zuteilungsbedingungen, Vesting-Bedingungen, Ausübungsbedingungen und -fristen sowie allfällige Sperrfristen und Verfallsbedingungen fest.

Darlehen und Kredite (Art. 30): Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung dürfen zu Marktbedingungen gewährt werden. Der Gesamtbetrag solcher ausstehenden Darlehen und Kredite darf die gesamte Jahresvergütung des jeweiligen Mitglieds nicht übersteigen.

3.2 Vergütungs- und Nominationsausschuss

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss besteht gemäss den statutarischen Bestimmungen aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich individuell von der Generalversammlung gewählt werden. Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -richtlinien sowie bei der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Zusätzlich erarbeitet er Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats.

ZUSTÄNDIGKEITSEBENEN

Entscheid über	CEO	VRP	VNA	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik inkl. Gestaltung der variablen Vergütung			Vorschlag	Genehmigung	
Leistungskriterien für die Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung	Vorschlag		Antrag	Genehmigung	
Maximale Gesamtbeträge der Vergütung an Verwaltungsrat und Konzernleitung			Vorschlag	Antrag	Genehmigung (bindende Abstimmung)
Individuelle Vergütung VRP			Antrag	Genehmigung	
Leistungsbeurteilung und individuelle Vergütung CEO		Vorschlag	Antrag	Genehmigung	
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats			Antrag	Genehmigung	
Leistungsbeurteilung und individuelle Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO)	Vorschlag		Antrag	Genehmigung	
Vergütungsbericht			Vorschlag	Genehmigung	Konsultative Abstimmung

CEO = Chief Executive Officer, VRP = Verwaltungsratspräsident, VNA = Vergütungs- und Nominationsausschuss

An der Generalversammlung 2022 wurden Walter Oberhänsli als Vorsitzender, Rongrong Hu und Florian Seubert als Mitglieder in den Vergütungs- und Nominationsausschuss gewählt. Die Amtsdauer der Mitglieder des Vergütungs- und Nominationsausschusses beträgt ein Jahr und endet mit Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung (Amtsperiode). Eine Wiederwahl ist zulässig.

Die Sitzungen des Vergütungs- und Nominationsausschusses finden in der Regel vor den Sitzungen des Verwaltungsrats statt, sodass die Anträge formuliert und vom Gesamtgremium genehmigt werden können. Ausserdem berichtet der Vorsitzende des Vergütungs- und Nominationsausschusses nach jeder Sitzung dem Verwaltungsrat über die Aktivitäten des Ausschusses. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. Mitglieder der Konzernleitung können auf Einladung beratend und ohne Stimmrecht zu den Sitzungen eingeladen werden, sind jedoch während der Diskussion und Festsetzung der eigenen Vergütung nicht anwesend. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss tagt mindestens zweimal jährlich. 2022 befasste er sich in seinen sechs Sitzungen unter anderem mit den unten aufgeführten wiederkehrenden Traktanden. Die Sitzungen dauerten im Schnitt jeweils eine Stunde und zehn Minuten. Alle Mitglieder des Vergütungs- und Nominationsausschusses nahmen an allen Sitzungen teil.

Es steht dem Vergütungs- und Nominationsausschuss frei, in Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2020 wurde hkp Deutschland GmbH beauftragt, einen Marktvergleich der Vergütung der Konzernleitung durchzuführen. Dieses Unternehmen hält weitere Mandate bei der Zur Rose-Gruppe. Zudem wurde im Jahr 2021 Agnès Blust Consulting AG beauftragt, einen Marktvergleich der Vergütung des Verwaltungsrats durchzuführen. Dieses Unternehmen hält keine weiteren Mandate bei der Zur Rose-Gruppe. Und im Jahr 2022 zog der Vergütungs- und Nominationsausschuss HCM International Ltd. als externen, unabhängigen Berater für Vergütungsfragen bei. Dieses Unternehmen hält keine weiteren Mandate bei der Zur Rose-Gruppe. Darüber hinaus kann der Vergütungs- und Nominationsausschuss auch auf interne Experten in Vergütungsfragen wie den Chief Executive Officer, Chief Financial Officer oder Leiter Human Resources Group zurückgreifen.

3.3 Festsetzungsverfahren und Offenlegung der Vergütungen

Marktvergleich Verwaltungsrat

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird alle zwei bis drei Jahre mit der üblichen Praxis anderer Schweizer Industrieunternehmen verglichen. Im Jahr 2021 wurde eine eingehende Prüfung vorgenommen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung des Verwaltungsrats in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Um eine umfassende Sicht auf die Marktpraxis zu gewinnen, wurde eine Vergleichsgruppe bestehend aus 23 Schweizer Industrieunternehmen mit ähnlicher Grösse mit Blick auf Marktkapitalisierung, Ertrag und Anzahl Mitarbeiter herangezogen. Die Analyse ergab, dass die Vergütungsstruktur der marktüblichen Praxis entspricht, die Vergütungshöhe hingegen leicht unter dem Marktmedian positioniert ist. Der Verwaltungsrat beschloss im Geschäftsjahr 2022 die Vergütungshöhen per 1. Januar 2022 anzuheben.

Vergleichsgruppe

Also	Belimo	Bossard	Bucher Industries	Bystronic
Dätwyler	Dormakaba	Emmi	Forbo	Galenica
Inficon	Interroll	Landis+Gyr	LEM	Medacta
OC Oerlikon	Schweiter Technologies	SFS	Siegfried	Stadler Rail
Sulzer	Tecan	Ypsomed		

Im Zuge der Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats im Jahr 2021 führte der Vergütungs- und Nominationsausschuss auch die Überprüfung der Vergütung der Tochtergesellschaft BlueCare durch.

Marktvergleich Konzernleitung

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss prüft die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung alle zwei bis drei Jahre auf der Basis von Vergütungen bei vergleichbaren börsenkotierten Unternehmen und europäischen E-Commerce-Unternehmen. Es werden Unternehmen mit einer vergleichbaren Marktkapitalisierung und Umsatzgrösse berücksichtigt. Letztmalig wurde eine eingehende Prüfung der Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2021 vorgenommen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Die Vergleichsgruppe ist mit Blick auf Marktkapitalisierung, Ertrag und Anzahl Mitarbeitende ausgewogen. Zusätzlich wurde die Vergütung des CEOs von DocMorris mit einer branchenspezifischen Gruppe von Unternehmen aus dem E-Commerce sowie direkten Wettbewerbern verglichen.

Vergleichsgruppe

AO World	APG SGA	Arbonia	Ascom	Bobst
	Burckhardt			
Bossard	Compression	Burkhalter	Bystronic	Comet
Dätwyler	Delticom	Hawesko	Huber+Suhner	Inficon
Interroll	Kardex	Komax	Kudelski	Metall Zug
Rieter	Schweiter Technologies	Siegfried	SRP	u-blox
Zooplus				

Die Vergleichsdaten von ähnlichen Unternehmen dienen dem Vergütungs- und Nominationsausschuss als Grundlage für die Analyse der Vergütung des CEO und der Konzernleitung, sowie um die Zielvergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung für das Berichtsjahr festzulegen.

Leistungsmanagementprozess

Die tatsächliche Vergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung richtet sich nach dem Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung. Die persönliche Leistung wird im Zuge des jährlichen Leistungsmanagementprozesses beurteilt. Bei der Ermittlung der persönlichen Leistung werden die

Erreichung der individuellen Ziele sowie die Aufgabenerfüllung im Rahmen der Unternehmenswerte und der erwarteten Führungsqualitäten berücksichtigt. Die individuelle Leistungsbeurteilung und der Erfolg des Unternehmens bilden die Grundlage für die Festlegung der variablen Vergütung.

4 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

4.1 Prinzipien der Vergütung für den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen in der Ausübung ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig handeln. Daher erhalten sie für ihre Arbeit ausschliesslich eine fixe Vergütung pro Amtsperiode (Retainer), die teils in bar und teils in blockierten Aktien der Gesellschaft gewährt wird.

4.2 Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat soll insbesondere die Unabhängigkeit in seiner Aufsicht über die Konzernleitung gewährleisten. Daher erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats für ihre Arbeit ausschliesslich eine fixe Vergütung pro Amtsperiode. Die Basisvergütung (Retainer) wird zu 70 Prozent in bar und zu 30 Prozent in Namenaktien der Gesellschaft mit einer dreijährigen Sperrfrist gewährt. Zuzüglich zur Basisvergütung erhalten sie eine Barvergütung für die Mitarbeit in diversen Ausschüssen. Die Höhe des Honorars ist abhängig von der Funktion (Präsidium, Vizepräsidium oder Mitglied) sowie von Mitgliedschaft und Funktion in den Verwaltungsratsausschüssen und wird nicht nach Ermessen festgesetzt. Basierend auf dem Marktvergleich 2021, wurde die Vergütung für die verschiedenen Funktionen im Verwaltungsrat per 1. Januar 2022 erhöht. Je nach Funktion ergeben sich folgende Vergütungen:

Vergütung für den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2022

1 000 CHF (brutto p.a.)	Vergütung total	Davon in bar	Davon in Aktien
Präsident	340	238	102
Vizepräsident	180	126	54
Mitglied	130	91	39

Für den Einsitz in Ausschüssen werden folgende Vergütungen ausschliesslich in bar ausgerichtet (für das Geschäftsjahr 2022):

1 000 CHF (brutto p.a.)	Vergütung in bar
Präsident Ausschuss	40
Mitglied Ausschuss	20

Die Vergütungshöhe bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 betrug für den Präsidenten CHF 300 000, für den Vizepräsidenten CHF 130 000 und für die Mitglieder CHF 100 000. Die Vergütung für den Einsitz in Ausschüssen betrug vormals CHF 20 000 für den Präsidenten und CHF 10 000 für die Mitglieder.

Die Barzahlung erfolgt jeweils nach der ordentlichen Generalversammlung, und die Aktien werden jeweils kurz nach der ordentlichen Generalversammlung übertragen. Bei einer Liquidation oder einem Kontrollwechsel können die Aktien freigegeben werden. In allen anderen Fällen bleiben die Aktien gesperrt. Die Gesellschaft kann Mitgliedern des Verwaltungsrats einen Auslagenersatz in Form von effektiven und/oder pauschalen Spesen im Rahmen des steuerlich Zulässigen ausrichten. Dieser Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Einzelne Mitglieder sind, sofern die gesetzlichen Vorgaben dies erfordern, in der Pensionskasse der Zur Rose versichert.

Im Berichtsjahr wurden keine zusätzlichen Auslagen für einzelne Mitglieder des Verwaltungsrats getätigt.

4.3 Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2022

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten für das Geschäftsjahr 2022 eine Basisvergütung von CHF 1 033 000 (2021: CHF 805 000), eine Vergütung für den Einsitz in Ausschüssen von CHF 193 000 (2021: CHF 83 000) sowie Sozialversicherungsbeiträge von CHF 89 000 (2021: CHF 49 000). Von der Gesamtvergütung von CHF 1 315 000 (2021: CHF 937 000) wurden CHF 316 000 (2021: CHF 224 000) in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren zugeteilt. Die fixe Vergütung für Mitglieder des Verwaltungsrats, die in den letzten drei Jahren Teil des Verwaltungsrats waren, erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Vergütungen, die den Verwaltungsratsmitgliedern im Jahr 2022 entrichtet wurden.

Name, Funktion ¹⁾	Fixe Vergütung in bar brutto		Fixe Vergütung in Aktien brutto		Ausschuss-honorar in bar		Sozialver-sicherungs-beiträge		Total ^{2) 3)}	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
1 000 CHF										
Walter Oberhänsli ⁴⁾ (Präsident seit 28.04.2022)	159	-	70	-	41	-	13	-	283	-
Prof. Stefan Feuerstein (Vizepräsident seit 28.04.2022)	163	210	72	81	40	-	27	17	302	308
Dr. Thomas Schneider (Vizepräsident bis 28.04.2022)	30	91	13	35	13	20	4	8	61	154
Prof. Dr. Volker Amelung ⁴⁾ (Mitglied)	30	70	13	27	18	34	11	10	72	141
Prof. Dr. Andréa Belliger ⁴⁾ (Mitglied)	91	47	40	18	27	9	22	5	180	79
Tobias Hartmann (Mitglied)	-	23	-	9	-	-	-	-	-	32
Rongrong Hu (Mitglied)	61	-	27	-	13	-	13	-	114	-
Dr. Christian Mielsch (Mitglied)	91	70	40	27	20	10	-	-	151	107
Florian Seubert (Mitglied)	91	70	40	27	20	10	-	8	151	115
Verwaltungsrat	716	581	316	224	193	83	89	49	1 315	937

1) Per 31. Dezember 2022 waren sechs Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt (31. Dezember 2021: sieben Mitglieder). An der ordentlichen Generalversammlung vom 28. April 2022 traten Dr. Thomas Schneider und Prof. Dr. Volker Amelung aus dem Verwaltungsrat zurück. Gleichzeitig wurden Walter Oberhänsli und Rongrong Hu in das Gremium gewählt. Walter Oberhänsli (vormals Delegierter des Verwaltungsrats) wurde als Präsident und als nicht exekutives Mitglied in den Verwaltungsrat gewählt. Prof. Stefan Feuerstein amtierte bis 28. April 2022 als Präsident und übernahm danach das Vizepräsidium. An der ordentlichen Generalversammlung vom 29. April 2021 trat Tobias Hartmann aus dem Verwaltungsrat zurück und Andréa Belliger wurde in das Gremium gewählt.

2) Der massgebende Verkehrswert am Tag der Zuteilung von CHF 120.60 (2021: CHF 304.00) pro Aktie entspricht dem jeweiligen Tagesendkurs an der Schweizer Börse und kann gegenüber der vertraglich definierten Höhe des Honorars in Aktien leicht abweichen, da die Anzahl zugeteilter Aktien des aktienbasierten Honorars mit dem volumengewichteten Durchschnittstagesendkurs während 20 Tagen vor Zuteilung der Aktien bestimmt werden.

3) Für die Offenlegung im Vergütungsbericht wurde das Prinzip der periodengerechten Abgrenzung (Accrual-Prinzip) bei allen Vergütungselementen angewandt. Die Zuteilungen werden im Vergütungsbericht im Jahr der Gewährung ausgewiesen.

4) Das Ausschuss-honorar beinhaltet ein Verwaltungsrats-honorar für eine Tochtergesellschaft in der Höhe von je CHF 14 000 an Prof. Dr. Volker Amelung (pro ratiert für das Jahr 2022) und Prof. Dr. Andréa Belliger (pro ratiert für das Jahr 2021) sowie an Walter Oberhänsli in der Höhe von CHF 21 500 (pro ratiert für das Jahr 2022).

Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung vom 28. April 2022 einen maximalen Gesamtbe-trag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2022 von CHF 1 330 000. Die in der obigen Tabelle offengelegte, an den Verwaltungsrat gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 liegt innerhalb des genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und Darlehen

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlt. Es wur-den keine Vergütungen an den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen gezahlt. Im Verlauf des Geschäftsjahres wurden keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats vergeben. Am Ende des Berichtsjahres bestanden keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats, an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder deren nahestehende Personen.

5 Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung

5.1 Prinzipien der Vergütung für die Konzernleitung

Der Wert und Erfolg der Zur Rose hängt im Wesentlichen von der Qualität und vom Engagement der Mitarbeiter ab. Die Vergütungspolitik verfolgt das Ziel, qualifizierte Personen für die Gruppe zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Mit den leistungsorientierten und aktienbasierten Komponenten soll ausserdem das Denken und Handeln den langfristigen Interessen der Aktionäre angeglichen werden.

Das Vergütungssystem beruht auf folgenden Grundsätzen:



5.2 Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem der Konzernleitung ist auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet und für die variablen Vergütungselemente mit den relevanten Kennzahlen verknüpft. Dies ermöglicht eine transparente und leistungsbasierte Festlegung der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder. Über Zielvorgaben entscheidet der Verwaltungsrat.

Die Festlegung der Vergütung der Konzernleitung basiert auf Kriterien wie Funktion, Verantwortung, Erfahrung sowie auf Marktdaten. Die individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einem jährlichen Grundgehalt und einer kurzfristigen und langfristigen variablen, erfolgsabhängigen Vergütung, sowie aus Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen (Geschäftsfahrzeug).

Die Gesellschaft kann an die Mitglieder der Konzernleitung einen Auslagenersatz in Form von effektiven und/oder pauschalen Spesen im steuerlich zulässigen Rahmen entrichten. Dieser gilt nicht als Vergütung.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Element	Zweck	Instrument	Leistungs-kriterium	Leistungs-periode	Einflussfaktoren
Jährliches Grundgehalt	Gewinnung, Bindung, Motivation	Vergütung in bar	–	–	Position, Qualifikation, Marktüblichkeit
Kurzfristig variable Vergütung	Honorierung der Leistung	In bar	Umsatz, EBITDA, individuelle Ziele	1 Jahr	Finanzergebnis und qualitative Leistung
Langfristig variable Vergütung	Honorierung der nachhaltigen Wertschöpfung, Angleichung an Aktionärsinteressen	Aktien (2/3 in Performance Share Units und 1/3 in Restricted Stock Units)	Umsatzwachstum, relativer Total Shareholder Return	3 Jahre	Erfolg der Gruppe, Kursentwicklung, Wettbewerbsposition
Vorsorge- und Nebenleistungen	Schutz vor Risiken	Altersvorsorge, Versicherungspläne, Nebenleistungen	–	–	Marktüblichkeit und gesetzliche Bestimmungen

Jährliches Grundgehalt

Die Grundgehälter werden festgelegt anhand des Umfangs und der Aufgaben einer gegebenen Position sowie der zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen, der marktüblichen Vergütung sowie der persönlichen Qualifikation, Erfahrung und Leistung des Mitglieds der Konzernleitung. Die Auszahlung erfolgt monatlich in bar. Um die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt zu sichern, werden die Grundgehälter der Konzernleitung regelmässig unter Berücksichtigung von Unternehmensertrag, Resultaten der Vergleichsanalyse, Marktentwicklung, wirtschaftlichem Umfeld und persönlicher Leistung überprüft.

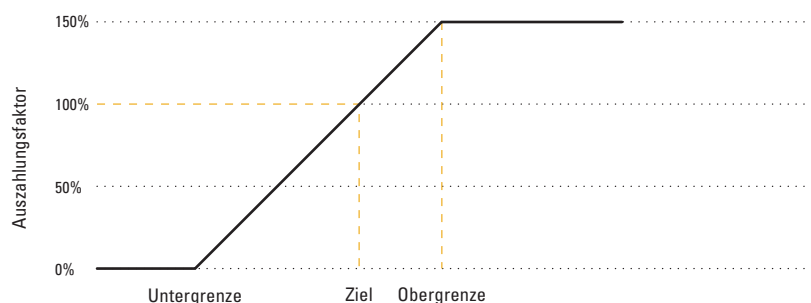
Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung ist ein Leistungsbonus, mit welchem sowohl die finanzielle Entwicklung der Gruppe als auch die persönliche Leistung der Mitarbeiter in einem gegebenen Geschäftsjahr anerkannt werden. Durch diese variable Vergütung sind die Mitarbeiter am Erfolg der Gruppe beteiligt und erhalten gleichzeitig eine Anerkennung für ihre persönliche Leistung. Der Zielwert der kurzfristigen variablen Vergütung wird als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt ausgedrückt und beträgt 45 Prozent für den CEO sowie zwischen 27 und 55 Prozent für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Der Leistungsbonus kann total null bis maximal 150 Prozent des Zielwerts sein.

Die vom CEO ausgearbeiteten Zielvorgaben werden jeweils zu Beginn des Jahres vom Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungs- und Nominationsausschusses festgelegt und am Ende des Geschäftsjahres anhand des tatsächlich erreichten Ergebnisses beurteilt. Für die Bemessung der kurzfristigen variablen Komponente können zwischen 40 und 60 Prozent finanzielle Ziele der Gruppe oder der Segmente und zwischen 40 und 60 Prozent individuelle Ziele sein.

Die finanziellen Messgrössen waren im Berichtsjahr weiterhin Umsatz- und Ertragsziele. Diese Finanzziele wurden ausgewählt, weil sie für das Unternehmen massgebliche Werttreiber darstellen und die Ausweitung von Geschäft und Marktanteil (umsatzseitig) sowie die operative Ertragskraft widerspiegeln. Dabei waren die Basis für die Bemessung der kurzfristigen variablen Komponente 50 Prozent Umsatz- und Ertragsziele der Gruppe und 50 Prozent individuelle Ziele.

Für jede Zielgrösse wird eine Zielvorgabe aufgrund des Budgets und der Strategie definiert. Darüber hinaus wird eine Zielerreichungsuntergrenze festgelegt, unterhalb derer keine variable Vergütung ausbezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze, ab der die variable Vergütung plafoniert wird. Der Auszahlungsbetrag zwischen Unter- und Obergrenze wird linear interpoliert. Es liegt im Ermessen des Verwaltungsrats, variable Vergütungen nach unten und oben gegebenenfalls anzupassen, basierend auf individueller, qualitativer Leistungserreichung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung.



Die Zielsetzung wird nicht veröffentlicht, da eine Offenlegung Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie der Zur Rose ermöglicht und zu einem Wettbewerbsnachteil führen würde. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für das Berichtsjahr erfolgt in bar nach Genehmigung durch die ordentliche Generalversammlung im Folgejahr. Details zur Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung finden sich in den Erläuterungen zur Vergütungstabelle.

Langfristig variable Vergütung (leistungsbasierter Aktienplan)

Mit dem leistungsorientierten Aktienplan sollen die Mitglieder der Konzernleitung sowie ausgewählte Führungskräfte der Zur Rose und von deren Tochtergesellschaften am nachhaltigen und langfristig angestrebten Wachstum des Unternehmens partizipieren. Im leistungsorientierten Aktienplan werden die Leistungskriterien auf die dezidierte Wachstumsstrategie ausgerichtet und ein unternehmerischer Fokus auf Aktienkurs- und Wettbewerbsorientierung gesetzt. Daher wird neben dem Umsatzwachstum der relative Total Shareholder Return (TSR), d. h. die Aktienkursentwicklung unter Berücksichtigung von reinvestierten Dividenden, über die dreijährige Leistungsperiode gemessen, wodurch interne finanzielle Wachstumskennzahlen und externe kapitalmarkt- und wettbewerbsorientierte Finanzkennzahlen verknüpft werden. Für Zuteilungen für das Berichtsjahr wurden keine Anpassungen am leistungsorientierten Aktienplan vorgenommen. Die Änderungen zum leistungsorientierten Aktienplan für das Jahr 2023 werden im Kapitel «Ausblick» erläutert.

Der leistungsorientierte Aktienplan

- (a) ergänzt den kurzfristigen variablen Vergütungsteil, der auf der jährlichen Zielerreichung basiert, mit einem langfristigen Vergütungsteil;
- (b) fördert die Angleichung der Interessen von Führungskräften und Aktionären;
- (c) verankert die strategischen Wachstumsziele in der Vergütung;
- (d) soll ein im Wettbewerbsvergleich attraktives Anreizinstrument darstellen sowie eine starke Retentionswirkung entfalten.

Auf Antrag des Vergütungs- und Nominationsausschusses legt der Verwaltungsrat in Abhängigkeit der Funktion und des Einflusses auf den langfristigen Erfolg, unter Berücksichtigung der individuellen Leistung sowie strategischer Überlegungen, individuelle Zuteilungsbeträge für das Geschäftsjahr in Schweizer Franken fest. Im Rahmen dieses Plans werden den Teilnehmern zwei Drittel der zu übertragenden Aktien in Performance Share Units (PSUs, leistungsorientierte Anwartschaften) und ein Drittel der zu übertragenden Aktien in Restricted Stock Units (RSUs, Anwartschaften ohne Leistungsbedingungen) zugeteilt. Die PSUs und RSUs sind über eine Periode von drei Jahren gesperrt. Der gesamte Betrag in Schweizer Franken, der im Rahmen dieses Plans Mitgliedern der Konzernleitung für das Zuteilungsjahr gewährt wird, wird jeweils an der Generalversammlung des folgenden Jahres durch die Aktionäre retrospektiv für das Zuteilungsjahr in Übereinstimmung mit den Statuten genehmigt. Beim unterjährigen Eintritt des Teilnehmers erfolgt grundsätzlich keine Gewährung von PSUs und RSUs. Der Verwaltungsrat hält jedoch die Möglichkeit einer reduzierten Zuteilung von PSUs und RSUs offen, sofern sich diese innerhalb der statutarischen und gesetzlichen Bestimmungen bewegt.

Rolle	CEO	Andere Mitglieder der Konzernleitung
Ziel (nominale Zuteilungsbeiträge)	59% vom jährlichen Grundgehalt	Zwischen 3% ¹⁾ und 63% vom jährlichen Grundgehalt
Maximale Opportunität	166% vom Ziel	166% vom Ziel

1) Der tiefe Anteil ist auf ausgeschiedene Mitglieder zurückzuführen, welche im Berichtsjahr lediglich eine pro rata Zuteilung erhalten haben.

Übertragungsbedingungen

Nach Ablauf einer Leistungsperiode von drei Jahren (beginnend am 1. Januar des Berichtsjahres und endend am 31. Dezember drei Jahre später) findet nach der Generalversammlung, an der die Jahresrechnung des letzten Jahres der Leistungsperiode genehmigt wird, eine Wandelung der PSUs und RSUs in zu übertragende Aktien statt. Die Anzahl zu übertragender Aktien ergibt sich zum Wandlungszeitpunkt aus der Multiplikation der Anzahl der zugeteilten PSUs mit dem Zielerreichungsfaktor. Der Zielerreichungsfaktor der PSUs basiert zur Hälfte auf der Erreichung des relativen TSR und zur anderen Hälfte auf der Umsatz-Zielerreichung. Der Zielerreichungsfaktor ist gegen unten auf null und gegen oben auf zwei begrenzt. Die Anzahl der RSU unterliegt keinem Zielerreichungsfaktor.

Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden während der Leistungsperiode. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die TSR-Entwicklung der Zur Rose der TSR-Entwicklung der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Retail und einer individuellen Vergleichsgruppe gegenübergestellt.

Individuelle Vergleichsgruppe

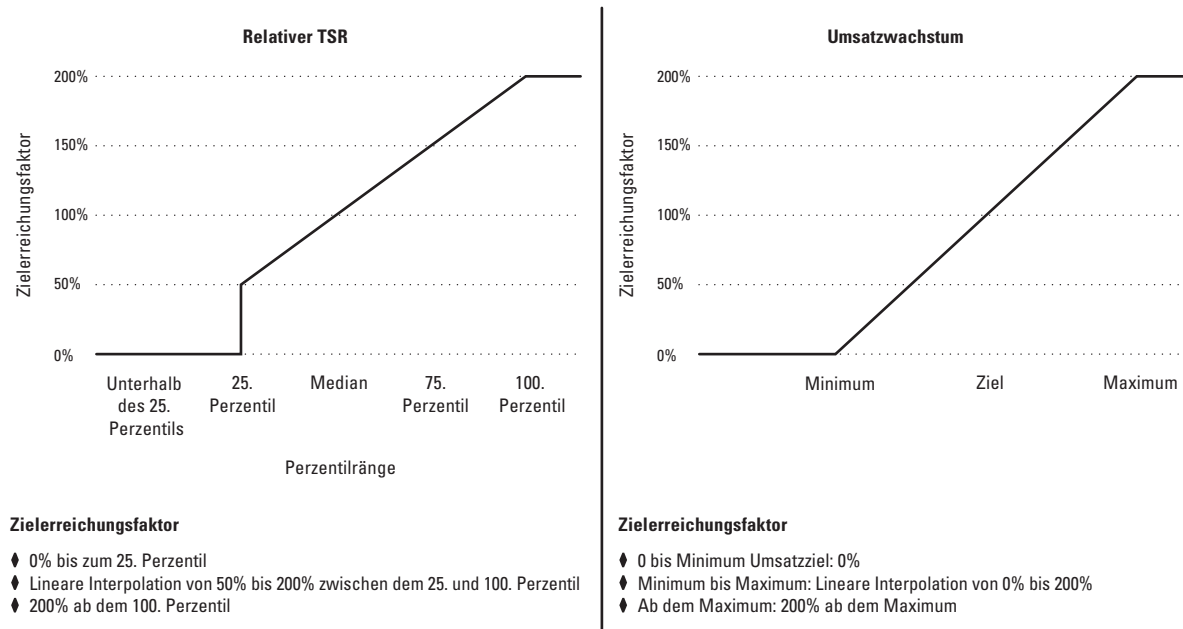
AO World	ASOS	Boohoo	Delivery Hero	Delticom
HolidayCheck	Home24	Just Eat	Ocado	Scout24
Shop Apotheke Europe	Spotify	Trivago	Zalando	Zooplus

Die TSR-Entwicklung wird auf Basis von Ein-Monats-Durchschnitten gemessen, um stichtagsbezogene Schwankungen des Aktienkurses zu glätten. Die so ermittelte TSR-Entwicklung der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Retail und der individuellen Vergleichsgruppe wird je Gruppe in eine Rangreihe gebracht. Die relative Positionierung von Zur Rose wird anhand des erreichten Rangs bestimmt. Liegt die Positionierung von Zur Rose am Median (50. Perzentil), entspricht dies einem Zielerreichungsfaktor von 1.0. Liegt die Positionierung von Zur Rose am 25. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsfaktor 0.5 bzw. unterhalb des 25. Perzentils 0.0. Ist Zur Rose am 100. Perzentil oder oberhalb positioniert, beträgt der Zielerreichungsfaktor 2.0. Die Zielerreichung für dazwischenliegende Platzierungen wird durch lineare Interpolation ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsfaktor des relativen TSR wird im Anschluss mit je 50 Prozent Gewichtung aus dem Zielerreichungsfaktor aus dem Vergleich mit dem STOXX® Europe 600 Retail und mit der individuellen Vergleichsgruppe berechnet. Die internen Finanzziele werden nicht veröffentlicht. Eine Offenlegung der Ziele würde Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie der Zur Rose ermöglichen und somit zu einem Wettbewerbsnachteil für die Gruppe führen. Nach Übertragung unterliegen die Aktien keiner Sperrfrist und die Konzernleitungsmitglieder können frei darüber verfügen.

Instrument	Performance Share Units 2/3 der Zuteilung		Restricted Share Units 1/3 der Zuteilung
Zweck	Misst die relative dreijährige Aktienkursentwicklung zu einer individuellen Vergleichsgruppe (50%) sowie zu dem STOXX®Europe 600 Retail (50%)	Misst die dreijährige Umsatzsteigerung gegenüber dem Budget basierend auf Wachstum	Unterliegt keiner Zielsetzung und bleibt somit in der Anzahl unverändert
Gewichtung	50% von 2/3 der Zuteilung	50% von 2/3 der Zuteilung	1/3 der Zuteilung
Leistungsbedingung	Relativer TSR	Umsatzwachstum	Keine
Weitere Bedingung	Ungekündigtes Anstellungsverhältnis während der Erdienungsperiode		

Auszahlungsmodalität

Zum Zeitpunkt der Übertragung wird die Leistung des relativen TSR sowie des prozentualen Umsatzwachstums gemessen und entsprechend den beiden Auszahlungsfaktoren wie folgt festgelegt:



Im Fall einer Dekotierung, einer Übernahme der Mehrheit der Aktien oder im Fall der Auflösung der Zur Rose, aus welchem Grund auch immer, wird der Plan vorzeitig durch den Verwaltungsrat beendet und alle zugeteilten PSUs und RSUs werden gewandelt und übertragen, und zwar auf pro-rata-Basis des Ausgangsjahres.

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund von Invalidität oder Ableben des Teilnehmenden werden die zugeteilten PSUs und RSUs innerhalb eines Monats nach Bekanntwerden gewandelt und als Aktien übertragen, vorausgesetzt die Zuteilung dieser PSUs und RSUs wurde bereits von der Generalversammlung genehmigt. Zugeteilte PSUs und RSUs, die von der Generalversammlung noch nicht genehmigt worden sind, werden erst nach Genehmigung der Generalversammlung umgewandelt und als Aktien übertragen. Dabei werden die zugeteilten PSUs und RSUs pro Zuteilung auf pro-rata-temporis-Basis des Ausgangsjahres adjustiert und mit einem Zielerreichungsfaktor von 1.0 multipliziert.

Wird das Anstellungsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch Zur Rose oder durch eine Tochtergesellschaft, ohne dass der Teilnehmende zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch seine Leistungen oder sein Verhalten begründeten Anlass gegeben hat, oder aufgrund der Erreichung des Pensionsalters beendet, bleiben die Massgaben bezüglich Wandelzeitpunkt und Zielerreichungsfaktor unverändert. Jedoch werden die zugeteilten PSUs und RSUs pro Zuteilung auf pro-rata-temporis-Basis des Ausgangsjahres adjustiert. Dasselbe gilt im Falle einer Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Teilnehmenden aus wichtigem Grund.

Bei Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch Zur Rose oder durch eine Tochtergesellschaft, weil der Teilnehmende zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch seine Leistungen oder sein Verhalten begründeten Anlass gegeben hat oder aus wichtigem Grund, oder bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch den Teilnehmenden ohne wichtigen Grund verfallen die zugeteilten PSUs und RSUs ohne jegliche Entschädigung.

Anti-Hedging- und Pledging-Bestimmungen

Die im Rahmen des Planes gewährten PSUs und RSUs sind nicht handelbar und dürfen weder abgetreten, noch verpfändet, noch übertragen werden. Darüber hinaus ist das Hedging, d. h. das Absichern von Kursrisiken, untersagt.

Vorsorgeleistungen

Der Zweck von Vorsorgeleistungen ist die Absicherung von Mitarbeitern und ihren Angehörigen im Hinblick auf Ruhestand, Krankheit, Berufsunfähigkeit und Tod. Die Mitglieder der Konzernleitung sind an den Sozial- und Vorsorgeplänen in den Ländern beteiligt, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Pläne variieren aufgrund der lokalen Wettbewerbs- und Rechtslage; sie entsprechen mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder. Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag sind an den Pensionsplänen von Zur Rose, die für alle Mitarbeiter in der Schweiz gültig sind, angeschlossen. Diese bestehen aus einer Basisvorsorge bei der ALSA PK Sammelstiftung, in der Gehälter bis zu CHF 129 060 pro Jahr versichert sind, sowie einer Zusatzvorsorge (1e-Vorsorge) bei der PensFlex Sammelstiftung, in welchem die diese Limite übersteigende Grundgehälter bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Für Mitglieder der Konzernleitung mit einem ausländischen Arbeitsvertrag bestehen Vorsorgeversicherungen, die den Marktbedingungen sowie ihrer Position entsprechen.

Nebenleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten Spesenentschädigung gemäss Spesenreglement, sowie ein Geschäftsfahrzeug als Nebenleistung. Weiter können zusätzliche Leistungen im Rahmen von internationalen Versetzungen anfallen (einschliesslich Steuerausgleich). Der Gegenwert wird zum Fair Value veranschlagt und ist in den Vergütungstabellen enthalten. Allfällige Geschenke oder Verwaltungsratshonorare von Tochtergesellschaften sind ebenfalls in dieser Position enthalten.

Arbeitsverträge

Die Mitglieder der Konzernleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt; alle haben eine individuelle Kündigungsfrist bis maximal 12 Monate. Den Mitgliedern der Konzernleitung stehen keine vertraglichen Antritts- oder Abgangsentschädigungen oder besondere Kontrollwechsel-Bestimmungen zu, ausser dem frühzeitigen Vesting des langfristigen Vergütungsplans, wie oben erläutert. Gemäss den Statuten der Zur Rose können die Arbeitsverträge Bestimmungen über Konkurrenz- und / oder Abwerbverbot enthalten, die auf maximal ein Jahr begrenzt sind und eine Vergütung von maximal einem Jahresgehalt vorsehen dürfen.

5.3 Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2022

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2022 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung Gesamtvergütungen von CHF 7 431 000 (2021: CHF 6 131 000). Dieser Betrag umfasst jährliche Grundgehälter von CHF 3 469 000 (2021: CHF 2 982 000), kurzfristige variable Vergütungen von CHF 1 446 000 (2021: CHF 747 000), langfristige Vergütungen von CHF 1 496 000 (2021: CHF 1 393 000), Nebenleistungen von CHF 138 000 (2021: CHF 190 000) sowie Vorsorgeleistungen von CHF 883 000 (2021: CHF 819 000).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die fixen und variablen Vergütungen sowie die Gesamtvergütung, die den Mitgliedern der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 und das Vorjahr 2021 zugeteilt wurden. Per Ende April 2022 trat der bisherige CEO Walter Oberhänsli von seiner Position zurück und Walter Hess trat seine Nachfolge als CEO per Mai 2022 an.

Variable Vergütung

Konzernleitung ¹⁾	Jährliches Grundgehalt in bar		Kurzfristig in bar		Langfristig in Aktien ²⁾				Nebenleistungen ³⁾		Vorsorgeleistungen ⁴⁾		Total	
					PSU		RSU							
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
1 000 CHF	2 982	2 982	1 446	747	953	829	543	564	138	190	883	819	7 431	6 131
Gesamtvergütung der Konzernleitung	3 469	2 982	1 446	747	953	829	543	564	138	190	883	819	7 431	6 131
Davon: CEO ⁵⁾	617	650	277	184	199	187	166	93	13	34	173	191	1 445	1 339

- 1) Am 31. Dezember 2022 waren sieben Mitglieder der Konzernleitung im Amt. Davon waren zwei neue Mitglieder unterjährig eingetreten, respektive in die Konzernleitung befördert worden und ein Mitglied wurde innerhalb der Konzernleitung befördert. Die Gesamtvergütung der drei im Berichtsjahr ausgetretenen Mitglieder der Konzernleitung beinhaltet deren vertragliche Verpflichtungen während der Kündigungsfrist. Am 31. Dezember 2021 waren acht Mitglieder der Konzernleitung im Amt, davon war ein neues Mitglied unterjährig eingetreten.
- 2) Der nominale Zielwert des leistungsorientierten Aktienplans, zugeteilt im Jahr 2022 für die Leistungsperiode 2022 bis 2024 bzw. im Jahr 2021, für die Leistungsperiode 2021 bis 2023. Einschliesslich zusätzlichen PSUs und RSUs für ein Mitglied der Konzernleitung abhängig von qualitativen Zielerreichungen in 2021, aufgrund der Erweiterung der Rolle innerhalb der Konzernleitung.
- 3) Einschliesslich aller übrigen Entschädigungen und Vergünstigungen wie beispielsweise Geschäftsfahrzeuge, Aufwände im Zusammenhang mit Entsendungen und Verwaltungsrats honorare von Tochtergesellschaften.
- 4) Beinhaltet Sozialversicherungsbeiträge, soweit sie zu einem Rentenanspruch führen. Zusätzliche Beiträge, die nicht zu einer Erhöhung des Rentenanspruchs führen, sind nicht enthalten (zusätzliche Beiträge, die im Jahr 2022 nicht in der obigen Summe enthalten sind: CHF 364 769, wovon CHF 88 356 auf den CEO entfallen; im Jahr 2021: CHF 323 141, wovon CHF 79 809 auf den CEO entfallen).
- 5) Höchste Gesamtvergütung 2022: Walter Hess, CEO. Höchste Gesamtvergütung 2021: Walter Oberhänsli, CEO.

EFFEKTIVE VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG (HÖCHSTBEZAHLTES MITGLIED DER KONZERNLEITUNG AUSGESCHLOSSEN) ¹⁾

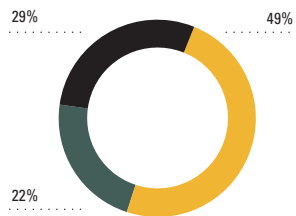
In Prozent



- Fixes jährliches Grundgehalt
- Kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung

EFFEKTIVE VERGÜTUNG DES HÖCHSTBEZAHLTEN MITGLIEDS DER KONZERNLEITUNG ¹⁾

In Prozent



- Fixes jährliches Grundgehalt
- Kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung

¹⁾ Die Vergütung des höchstbezahlten Mitglieds der Konzernleitung beinhaltet die jeweils pro-ratierte Vergütung als CEO sowie als Head Germany

Erläuterungen zur Vergütungstabelle

- **Veränderungen in der Konzernleitung:** Die Konzernleitung bestand per 31. Dezember 2022 aus sieben Mitgliedern, von denen fünf während des gesamten Geschäftsjahres Mitglieder der Konzernleitung waren. Walter Hess wurde innerhalb der Konzernleitung zum CEO befördert und Walter Oberhänsli trat zeitgleich als CEO zurück und wurde neu als Präsident in den Verwaltungsrat der Zur Rose gewählt. Im Vorjahr waren es acht Konzernleitungsmitglieder, von denen sieben während des gesamten Geschäftsjahres Mitglieder der Konzernleitung waren.
- **Grundgehalt:** Das jährliche Grundgehalt war im Geschäftsjahr 2022 höher gegenüber dem Vorjahr, aufgrund der Veränderungen in der Konzernleitung.
- **Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung:** Die kurzfristige variable Vergütung im Jahr 2022 war höher als im Vorjahr. Weitere Angaben werden weiter unten beschrieben. Bei der Festlegung der effektiven kurzfristigen variablen Vergütung für das Jahr 2022 wurde kein Ermessen angewendet.
- **Die Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung:** Der Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung war im Vergleich zum Vorjahr um 7.4 Prozent gestiegen aufgrund der oben beschriebenen Veränderungen in der Konzernleitung.
- Die gesamte variable Vergütung betrug 85 Prozent des jährlichen durchschnittlichen Grundgehalts oder 66 Prozent der durchschnittlichen gesamten fixen Vergütung (jährlicher Grundgehalt plus die Beträge aus den Neben- und Vorsorgeleistungen). Für den neuen CEO Walter Hess betrug die gesamte variable Vergütung 104 Prozent des jährlichen Grundgehalts bzw. 80 Prozent der gesamten fixen Vergütung.
- **Neben- und Vorsorgeleistungen:** Die Neben- und Vorsorgeleistungen lagen um einen Prozentpunkt höher gegenüber dem Vorjahr.
- **Veränderung der Gesamtvergütung:** Die Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Jahr 2022 belief sich auf CHF 7 431 000. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Zunahme von 21 Prozent.

Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung

Die Messung der Leistungen für den kurzfristigen variablen Bonus beruht grösstenteils auf der Entwicklung des Umsatzes und des EBITDA auf Gruppenebene gegenüber dem Budget sowie qualitativen Faktoren. Die Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung für 2022 führte entsprechend zu einer effektiven Auszahlung von insgesamt 80 bis 111 Prozent (2021: 41 bis 100 Prozent) für die Konzernleitung, und 108 Prozent (2021: 61 Prozent) für den CEO.

Die kurzfristige variable Vergütung erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr signifikant, was vor allem auf die Verbesserung des EBITDA im Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 und die genauere Budgeterreicherung zurückzuführen ist.

Der Anteil an der fixen Vergütung für das Berichtsjahr entspricht für die Konzernleitung 27 bis 55 Prozent und für den CEO 45 Prozent. Der Zielerreichungsgrad der kurzfristigen variablen Vergütung für das Jahr 2022 nahm im Vergleich zum Vorjahr zu und lag im Berichtsjahr bei 103 Prozent (Vorjahr: 65 Prozent). Die effektive kurzfristige variable Vergütung pro Person für das Jahr 2022 wurde entsprechend erhöht.

Auszahlungsübersicht über die kurzfristige variable Vergütung

Kennzahlen	Gewichtung	Ziel-Auszahlung (100%)
Finanzziele Gruppe	40% – 60%	
Umsatz Gruppe / Segmente		33% – 127%
EBITDA Gruppe / Segmente		66% – 150%
Individuelle Ziele	40% – 60%	
Net Working Capital, Cashflow, strategische Initiativen, u. a.		50% – 150%
Total	100%	Die Gesamtauszahlung für die Konzernleitung beträgt 103% (2021: 65%)

Wandelung der langfristigen variablen Vergütung

Bei der Zuteilung des leistungsorientierten Aktienplans im Jahre 2022 (Leistungsperiode 2022 bis 2024) erhielten die Mitglieder der Konzernleitung einen Zuteilungswert von insgesamt CHF 1 496 000. Dies entspricht einer Anzahl von 26 907 PSUs und 14 016 RSUs. Die Leistungsperiode für die PSUs endet am 31. Dezember 2024 auf Grundlage der Entwicklung des relativen TSR und des Umsatzwachstums zwischen 2022 und 2024. Die Anzahl der RSUs bleibt unverändert.

Übertragung von in früheren Jahren gewährten PSUs und RSUs

Für den leistungsorientierten Aktienplan mit der Leistungsperiode 2020 bis 2022 wurde ein Umsatz-Zielerreichungsfaktor von 36.6 Prozent erreicht. Der Zielerreichungsfaktor TSR betrug null Prozent. Gesamthaft werden den Mitgliedern der Konzernleitung (inklusive CEO) 5 105 Aktien ausgezahlt. Gesamthaft liegt der Wert dieser Aktien per 31.12.2022 signifikant unterhalb dem Zuteilungswert.

Die finale Übertragungshöhe der gewährten PSUs und RSUs des leistungsorientierten Aktienplans 2020 (Leistungsperiode 2020 bis 2022) in zu übertragende Aktien per Ende 2022, basierend auf dem TSR Rang der Zur Rose gegenüber der Vergleichsgruppe sowie dem erreichten Umsatzziel, betrug 45.5 Prozent. Bei der Festlegung der finalen Übertragungshöhe wurde kein Ermessen angewendet.

Zuteilungsjahr	Wandelungsjahr	Übertragungshöhe in Prozent ¹⁾
2019	2021	156%
2020	2022	45.5%
2021	2023	Ausstehend ²⁾
2022	2024	Ausstehend ²⁾

1) Übertragungshöhe der gewährten PSUs. Mitglieder der Konzernleitung mit Stellenantritt nach der Zuteilung der entsprechenden leistungsorientierten Aktienpläne sind für diese Zuteilungen nicht teilnahmeberechtigt.

2) Die Leistungsperiode ist noch nicht abgeschlossen. Die prozentuale Übertragungshöhe der gewährten PSUs ist nach Abschluss der Leistungsperiode verfügbar.

Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung vom 29. April 2021 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 von CHF 3.90 Mio. Dieser Betrag besteht aus dem Grundgehalt, den Nebenleistungen und den Vorsorgeleistungen. Die Gesamtvergütung von CHF 4.26 Millionen, die der Konzernleitung 2022 ausbezahlt wurde, übersteigt den maximalen Gesamtbetrag von CHF 3.90 Millionen, der von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2021 für sieben Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 genehmigt wurde. Im Jahr 2022 wurden zwei neue Mitglieder in die Konzernleitung ernannt sowie ein Mitglied innerhalb der Konzernleitung zum CEO befördert. Gleichzeitig wurden auch vertraglich geschuldete Zahlungen für zwei ausgeschiedene Mitglieder der Konzernleitung während der Kündigungsfrist entrichtet. Dadurch erhöhte sich die fixe Grundvergütung, so dass, wie in den Statuten geregelt, der Verwaltungsrat für neu ernannte Mitglieder in die Konzernleitung sowie für innerhalb der Konzernleitung beförderte Mitglieder einen Zusatzbetrag bis zu maximal 50 Prozent der letzten genehmigten Gesamtbeträge der Vergütung der Konzernleitungsmitgliedern gewährte.

Dieser statutarische Zusatzbetrag für Neumitglieder entspricht einem Betrag von CHF 1.95 Mio. Per 1. April 2022 wurden Matthias Peuckert, Head Germany, und per 1. November 2022 Kaspar Niklaus, Chief Operations Officer, als neue Mitglieder der Konzernleitung ernannt. Dabei wurde zunächst der Betrag von CHF 74 000 bis zur Ausschöpfung des genehmigten maximalen Gesamtbetrags von CHF 3 900 000 zugewiesen und anschliessend ein Gesamtbetrag von CHF 364 000 zugeteilt, wovon der Betrag von CHF 301 000 Matthias Peuckert und CHF 63 000 Kaspar Niklaus vergütet wurde.

Die in der obigen Tabelle offengelegte, an die Konzernleitung zugesprochene variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird an der Generalversammlung 2023 zur Genehmigung vorgelegt.

Darlehen sowie Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung und nahestehende Personen

Im Berichtsjahr wurde an ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung eine einjährige Karenzentschädigung für das Jahr 2023 in der Höhe von total CHF 175 000 ausgerichtet. Es wurden keine Vergütungen an Mitgliedern der Konzernleitung nahestehenden Personen gezahlt. Im Verlauf des Geschäftsjahres wurden keine Darlehen an Mitglieder der Konzernleitung vergeben. Der Gesamtbetrag der per 31. Dezember 2022 ausstehenden marktüblichen Darlehen an die Mitglieder der Konzernleitung beläuft sich auf CHF 172 196 und wurde an Emanuel Lorini in der Funktion als Head Switzerland gewährt. Es gab keine ausstehenden Darlehen von Mitgliedern der Konzernleitung nahestehenden Personen oder ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung zu nicht marktüblichen Konditionen.

Informationen zu gehaltenen Aktien von Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder können dem Finanzbericht auf Seite 145 entnommen werden.

6 Ausblick 2023

Im Anschluss an eine eingehende Analyse des für die Konzernleitung geltenden Vergütungssystems schlug der Vergütungs- und Nominationsausschuss eine Reihe von Anpassungen vor. Diese wurden durch den Verwaltungsrat genehmigt und werden für das Geschäftsjahr 2023 umgesetzt.

6.1 Restricted Stock Units

Die RSUs, die bis anhin ein Drittel der langfristigen variablen Vergütung ausmachten, werden per Berichtsjahr 2023 eingestellt und werden durch PSUs im LTI ersetzt. Somit basiert die langfristige variable Vergütung vollständig auf der zukünftigen Leistung der Zur Rose während einer Periode von drei Jahren. Die Leistungsbedingungen werden hälftig mit dem relativen TSR und den anspruchsvollen Aktienkurszielen gewichtet. Dieses Vorgehen entspricht der leistungsorientierten Vergütungsphilosophie des Unternehmens und der marktüblichen Praxis.

6.2 LTI Rückforderungsbestimmungen (Clawback)

Die derzeitigen Verfallsbestimmungen des langfristigen variablen Vergütungsplans werden durch Rückforderungsbestimmungen ergänzt. Falls die Nichteinhaltung von Rechnungslegungsstandards oder Betrug und / oder Gesetzesverstösse beziehungsweise Verstösse gegen interne Vorschriften Bilanzkorrekturen zur Folge haben oder bei individuellem Fehlverhalten, kann der Verwaltungsrat die Rückerstattung zugewiesener Aktien verlangen, sofern dies innerhalb von drei Jahren nach dem Jahr der Bilanzkorrektur und / oder dem betrügerischen Verhalten erfolgt.

Die Bestimmungen gelten bereits für die im Jahr 2023 gewährten langfristigen variablen Vergütungen.

6.3 ESG-Kriterien (Umwelt, Sozial und Governance) bei der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder

Im Jahr 2020 hat Zur Rose begonnen, einen systematischen und auf die ganze Gruppe übertragbaren Ansatz zur Nachhaltigkeit zu entwickeln, der ökonomische, soziale und ökologische Ziele berücksichtigt. Um ESG-Kriterien in die variable Vergütung zu integrieren, müssen spezifische, messbare und realistische Ziele daraus abgeleitet und formuliert werden. Dies bedingt, dass der Nachhaltigkeitsansatz im Geschäftsmodell der Zur Rose verankert ist und Erfahrung in Bezug auf die Ziele besteht. Zur Rose hat diese Entwicklung seither durchlaufen und ESG Kriterien können nun per Berichtsjahr 2023 in die kurzfristige variable Vergütung aufgenommen werden.

6.4 Aktienhaltevorschriften für die Mitglieder der Konzernleitung und des Verwaltungsrats

Zur Rose führt per 1. Januar 2023 für die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie der Konzernleitung Aktienhaltevorschriften ein. Diese dienen dazu, die Führungskräfte an den langfristigen Interessen der Aktionäre auszurichten und Corporate Governance weiter zu stärken.

Aktienhaltevorschriften für die Mitglieder der Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung sind verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Ernennung in die Konzernleitung (oder innerhalb von fünf Jahren nach der Einführung der Richtlinie) ein Minimum an Aktien der Zur Rose aufzubauen und zu halten:

Rolle	Mindestaktienbesitz
CEO	200% des jährlichen Grundgehalts
Mitglied	100% des jährlichen Grundgehalts

Bei signifikanten Aktienkursveränderungen kann der Verwaltungsrat die genannte Periode in eigenem Ermessen ändern.

Bei der Berechnung, ob die Mindestbeteiligung erfüllt ist, werden alle Aktien berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie gesperrt sind oder nicht. Zugeteilte, noch nicht übertragene PSUs und RSUs sind jedoch ausgeschlossen. Der VNA prüft jährlich die Einhaltung der Aktienbesitz-Richtlinien.

Aktienhaltevorschriften für die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Ernennung in den Verwaltungsrat (oder innerhalb von fünf Jahren nach der Umsetzung der neuen Richtlinie) ein Minimum an Aktien der Zur Rose aufzubauen und zu halten.

Rolle	Mindestaktienbesitz
Präsident und Mitglied	100% der jährlichen Gesamtvergütung

Bei signifikanten Aktienkursveränderungen kann der Verwaltungsrat die genannte Periode in eigenem Ermessen ändern.

Bei der Berechnung, ob die Mindestbeteiligung erfüllt ist, werden alle Aktien berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie gesperrt sind oder nicht. Der VNA prüft jährlich die Einhaltung der Aktienhaltevorschriften.



Ernst & Young AG
Maagplatz 1
Postfach
CH-8010 Zürich

Telefon: +41 58 286 31 11
Fax: +41 58 286 30 04
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
Zur Rose Group AG, Steckborn

Zürich, 22. März 2023

Bericht der Revisionsstelle zur Prüfung des Vergütungsberichts



Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Zur Rose Group 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 den als „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen auf Seite 64 und Seite 71 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 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 mit „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen 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 bedeutsame 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.

Ernst & Young AG

/s/ Jolanda Dolente

Jolanda Dolente
Zugelassene Revisionsexpertin
(Leitende Revisorin)

/s/ Michael Britt

Michael Britt
Zugelassener Revisionsexperte