

PROVEN

Proven Productivity: unser Versprechen.

VERGÜTUNGSBERICHT 2019

INHALTSVERZEICHNIS

Vergütungsbericht

- 03 Vergütungsphilosophie und -grundsätze
- 04 Vergütungsrichtlinie
- 08 Vergütungsstruktur – Verwaltungsrat
- 09 Vergütungsstruktur – Konzernleitung
- 13 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- 17 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats
und der Konzernleitung per 31. Dezember 2019
- 19 Bericht der Revisionsstelle

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 2019 und einen Ausblick auf die Veränderung in der Entschädigung des Verwaltungsrats 2020/21.

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

Einführung

Der Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungspolitik, die Vergütungsprogramme und das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung der Bossard Holding AG. Der Bericht enthält zudem Angaben zur Vergütung für diese beiden Gremien im Geschäftsjahr 2019 und einen Ausblick auf die Veränderung in der Entschädigung des Verwaltungsrats 2020/21.

Im Berichtsjahr führte der Vergütungsausschuss eine eingehende externe Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats auf Markt- und Wettbewerbsfähigkeit durch. Als Resultat der Überprüfung wurden vom Verwaltungsrat folgende Anpassungen beschlossen:

- Die variable leistungsabhängige Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder wird durch eine fixe Vergütung ersetzt, um die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder zu stärken.
- Gleichzeitig wird der Diskont auf den gesperrten Aktien eingestellt.

Diese Anpassungen werden zu einem Einfrieren der Vergütung des Verwaltungsrats auf dem Stand per Geschäftsjahr 2019 führen.

Unter der Voraussetzung, dass die Generalversammlung 2020 die traktandierte Statutenänderung genehmigt, werden diese Anpassungen ab Genehmigung der Statutenänderung in Kraft gesetzt.

1. Vergütungsphilosophie und -grundsätze

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

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

2. Vergütungsrichtlinie

2.1. Statuten

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

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

Darüber hinaus können Mitgliedern der Konzernleitung nach Ermessen des Verwaltungsrats bei erreichten Leistungszielen Aktienbezugsrechte (Restricted Stock Units) zugeteilt werden.

- Verbindliche Abstimmung über die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Art. 11.8): Die ordentliche Generalversammlung genehmigt separat die maximalen Gesamtbeträge der an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung auszahlenden Vergütungen:
 - für den Verwaltungsrat: für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung
 - für die Konzernleitung: für das folgende Geschäftsjahr
- Darüber hinaus kann die ordentliche Generalversammlung durch eine Konsultativabstimmung ihre Meinung über den Vergütungsbericht kundtun (Art. 43).
- Zusatzbetrag für Zahlungen an Mitglieder der Konzernleitung, die nach der Abstimmung über die Vergütung im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung berufen wurden (Art. 42): Sollte der durch die ordentliche Generalversammlung genehmigte Gesamtbetrag nicht ausreichen, steht ohne weitere Genehmigung ein Zusatzbetrag von bis zu 30 % des für die Konzernleitung genehmigten Gesamtbetrags zur Verfügung, für die Vergütung jener Mitglieder der Konzernleitung, die nach der ordentlichen Generalversammlung berufen wurden.

- Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen für Mitglieder der Konzernleitung (Art. 41): Auf Antrag des Vergütungsausschusses kann der Verwaltungsrat Mitgliedern der Konzernleitung sowie diesen nahestehenden Personen in begründeten Fällen grundpfandgesicherte Darlehen bzw. Kredite bis zu maximal 1 Mio. CHF pro Person gewähren; ungesicherte Darlehen bzw. Kredite in Höhe bis zu maximal 0,5 Mio. CHF pro Person gewähren; und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge bis zu maximal 0,5 Mio. CHF (einmalig) pro Person zukommen lassen.

Weitere Details unter:

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

2.2. Vergütungsausschuss

Im Einklang mit den Statuten, dem Organisationsreglement und dem Reglement für den Vergütungsausschuss der Bossard Holding AG besteht dieser aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jeweils für den Zeitraum von einem Jahr durch die ordentliche Generalversammlung gewählt werden. Sofern von der ordentlichen Generalversammlung genehmigt, ist der Vertreter der Namenaktionäre A dazu berechtigt, ein Mitglied des Vergütungsausschusses zu sein. An der ordentlichen Generalversammlung 2019 wurden Prof. Dr. Stefan Michel (Präsident) und Anton Lauber erneut und Patricia Heidtman neu als Mitglieder 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 den Aktionären im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung zur Abstimmung unterbreitet werden;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zur individuellen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung genehmigten Beträge;
- Prüfung und Genehmigung der Arbeitsverträge aller Mitglieder der Konzernleitung;
- Ausarbeitung und regelmässige Prüfung der Leitlinien für die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge der Konzernleitung;
- Erstellung des Vergütungsberichts;
- Sofern vom Vergütungsausschuss für notwendig erachtet: Beauftragung, Beaufsichtigung und kritische Würdigung der Ergebnisse von Beratern oder Vergleichen mit Drittunternehmen zur Bestimmung der Vergütung.

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

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

Der Vergütungsausschuss tritt so oft wie erforderlich zusammen, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Jahr 2019 wurden zwei Treffen von jeweils einem halben Tag abgehalten sowie ein weiteres Treffen von zwei Stunden. An den Treffen waren jeweils alle Mitglieder anwesend mit Ausnahme von dem zwei-stündigen Treffen, an welchem ein Mitglied entschuldigt war.

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

Der Vergütungsausschuss kann zur Erfüllung seiner Pflichten externe Berater als Unterstützung hinzuziehen. 2019 beauftragte der Vergütungsausschuss die Agnès Blust Consulting AG, welche, in Zusammenarbeit mit Mercer, eine Benchmark-Studie betreffend die Vergütungen durchführte. Diese Beratungsunternehmen halten kein anderes Beratungsmandat der Bossard Gruppe.

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

2.3. Verfahren zur Festsetzung der Vergütung

Benchmarking: Zur Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung und Festsetzung einer angemessenen Vergütungshöhe für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung überprüft der Vergütungsausschuss regelmässig (d.h. alle drei bis vier Jahre) die Vergütungsberichte anderer internationaler Industrieunternehmen, die in der Schweiz börsenkotiert sind und hinsichtlich ihrer Grösse (Marktkapitalisierung, Mitarbeitende, Umsatz), geografischen Reichweite und Geschäftskomplexität mit der Gruppe vergleichbar sind. 2019 wurde eine Benchmarking Analyse der Vergütung des Verwaltungsrats durchgeführt auf Basis einer Vergleichsgruppe von 20 Schweizer Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind und mit Blick auf Marktkapitalisierung, Mitarbeitende und Umsatz vergleichbar sind. Dazu gehörten: Autoneum, BELIMO, BOBST, Burckhardt Compression, Comet, Huber+Suhner, INFICON, INTERROLL, Kardex, Komax, Landis+Gyr, LEM, Metall Zug, Phoenix Mecano, Rieter, Schweiter Technologies, Siegfried, Valora, Ypsomed und Zur Rose.

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

Leistungsmanagement: Die in einem gegebenen Jahr effektiv an die Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlte Vergütung hängt von ihrer individuellen Leistung ab. Je nach Verantwortungsebene werden für die individuelle Leistungsbeurteilung die Ergebnisse des gesamten Konzerns und/oder die Ergebnisse eines Geschäftsbereichs berücksichtigt. Die Leistungsbeurteilung basiert auf quantitativen und auf qualitativen Beurteilungskriterien. Die quantitativen Elemente leiten sich einerseits aus den aktuellen Geschäftsergebnissen ab, andererseits aber auch aus längerfristigen Werttreibern, die für die zukünftigen Ergebnisse und die Profitabilität der Gruppe entscheidend sind. Die Beurteilung hängt dabei eng mit der wertorientierten und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zusammen, welche bei der Bossard Gruppe umgesetzt wird. Qualitative Beurteilungskriterien werden aus der strategischen Zielsetzung abgeleitet. Die Vergütungen spiegeln somit den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens sowie den persönlichen Beitrag wider.

3. Vergütungsstruktur – Verwaltungsrat

Die Vergütung des Verwaltungsrats 2019 beinhaltet sowohl eine fixe als auch eine variable Komponente. Die fixe Komponente soll den durch das Mandat zeitlich bedingten Aufwand für die Tätigkeiten im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen angemessen entschädigen. Sie beträgt 300 000 CHF für den Verwaltungsratspräsidenten und 90 000 CHF für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats. Die variable Komponente entspricht 0,05 % des Betriebsgewinns (EBIT). Die variable Komponente ist für alle Mitglieder des Verwaltungsrats durch eine Obergrenze von maximal 60 000 CHF begrenzt. Die Beträge verstehen sich nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge.

Für die Amtsdauer, beginnend ab der ordentlichen Generalversammlung 2019, werden mindestens 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die Verwaltungsratsmitglieder dürfen bis zu 60 000 CHF ihrer Gesamtvergütung in Aktien 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 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 individuelle Wahl der anteiligen Vergütung in Aktien (zwischen 30 000 CHF und 60 000 CHF der Gesamtvergütung) erfolgt jeweils einen Tag nach der ordentlichen Generalversammlung. Die für den Aktienplan notwendigen Aktien werden durch die Bossard Holding AG durch den Bestand eigener Aktien oder durch Aktienkäufe am Markt alimentiert.

in CHF pro Jahr	Fixe Vergütung	Variable Vergütung
Verwaltungsratspräsident	300 000	0,05 % EBIT, maximal 60 000
Mitglieder des Verwaltungsrats	90 000	0,05 % EBIT, maximal 60 000

An der Generalversammlung vom 8. April 2020 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung, auf eine variable Vergütung künftig zu verzichten, um die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder zu stärken. Jedes Mitglied des Verwaltungsrats soll entsprechend ein Fixum erhalten, ergänzt um eine Entschädigung für die Mitarbeit in einem Verwaltungsratsausschuss. Die Vorsitzenden des Verwaltungsrats bzw. der Ausschüsse erhalten weitere Entschädigungen. Alle Verwaltungsräte sollen neu eine Spesenpauschale erhalten.

in CHF pro Jahr	Mitglied	Präsident
Fixe Vergütung für Gesamtverwaltungsrat	120 000	320 000
Fixe Vergütung für Verwaltungsratsausschuss	10 000	20 000
Spesen	8 000	8 000

4. Vergütungsstruktur – Konzernleitung

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

- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung
- Kaderbeteiligungsplan
- Vorsorgeleistungen

Struktur der Vergütung der Konzernleitung:

	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Instrument
Fixe Vergütung	Mitarbeitergewinnung/-bindung	Position, Fähigkeiten und Erfahrungen		Monatliche Barvergütung
Variable Vergütung	Leistungsbonus	Jahresleistung	Betriebsgewinn (EBIT), Konzerngewinn, strategische Ziele	Jahresbonus in bar
Kaderbeteiligungsplan	Einklang mit Aktionärsinteressen, Mitarbeiterbindung	Gesamterfolg Gruppe, strategische Zielerreichung		RSU mit gestaffeltem fünfjährigem Vesting
Vorsorgeleistungen	Absicherung gegen Risiken, Mitarbeitergewinnung/-bindung	Marktübliche Praxis und Position		Vorsorgeplan, Versicherungen, Nebenleistungen

4.1. Fixe Vergütung

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

4.2. Variable Vergütung

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

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

Die Vergütung des CEO setzt sich aus einer fixen Vergütung (63 % der Barvergütung) und einer variablen Vergütung (37 % der Barvergütung, respektive 59 % der fixen Vergütung) zusammen (2018: 62 % fixe Vergütung und 38 % variable Vergütung). Die fixe Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung liegt zwischen 63 % und 69 % der gesamten Barvergütung, wobei der variable Anteil zwischen 31 % und 37 % liegt (2018: zwischen 62 % und 68 % fixe Vergütung und zwischen 32 % und 38 % variable Vergütung). Um ein angemessenes Vergü-

tungsniveau aufrechtzuerhalten und keine Anreize zum Eingehen übermässiger Risiken oder zur Fokussierung auf kurzfristige Entscheidungen zu Lasten des nachhaltigen Unternehmenserfolgs zu geben, ist die variable Vergütung auf 100 % der jährlichen fixen Vergütung begrenzt.

Die variable Vergütung ist an zwei Komponenten geknüpft:

- an das finanzielle Ergebnis der Gruppe als Ganzes und/oder ihrer Geschäftsbereiche;
- an das Erreichen individueller strategischer Ziele, die vom Verwaltungsrat definiert und jährlich überprüft werden.

Die ungefähre Gewichtung dieser Komponenten ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Die Gewichtungen sind als Bandbreiten angegeben, damit das System ausreichend flexibel bleibt, um spezifische strategische Prioritäten für bestimmte Geschäftsbereiche in einem gegebenen Jahr berücksichtigen zu können.

Komponenten	CEO	CFO	Sonstige Mitglieder der Konzernleitung
Finanzielle Leistung 80–100 %	Operative Ergebnisse aller Geschäftsbereiche	Operative Ergebnisse aller Geschäftsbereiche, Konzerngewinn	Konzerngewinn
Strategische Ziele 0–20 %	Werden individuell festgelegt	Werden individuell festgelegt	Werden individuell festgelegt

Die finanziellen Ziele beinhalten immer eine Kennzahl für die Profitabilität wie den Konzerngewinn oder den operativen Gewinn des Geschäftsbereichs und der Gruppe, da die Profitabilität für den langfristigen Erfolg des Unternehmens von höchster Bedeutung ist. Darüber hinaus können die finanziellen Ziele in Abhängigkeit von den strategischen Prioritäten des jeweiligen Geschäftsbereichs auch den Umsatz oder das Bruttogewinnwachstum berücksichtigen. Für jedes finanzielle Ziel wird ein erwartetes Leistungsniveau festgelegt. Dies geschieht entweder auf Basis des jährlichen Finanzplans oder auf Basis der Vorjahresergebnisse. Darüber hinaus wird für die Leistung ein Schwellenwert festgelegt, unterhalb dessen der Auszahlungsfaktor null beträgt, sowie eine Obergrenze definiert, womit der Auszahlungsfaktor einer Höchstgrenze unterliegt.

Die strategischen Ziele sind mit den strategischen Initiativen und den Zielen 2020 der Bossard Gruppe verknüpft; diese Ziele sind eher qualitativer Natur und beziehen sich auf Innovation, Projektmanagement und Führungsverhalten.

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

Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung können bis zu 20 % ihrer gesamten Barvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen.

Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses wie auch bei einer Pensionierung. Im Todesfall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert – 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 durch den Bestand eigener Aktien oder durch Aktienkäufe am Markt alimentiert.

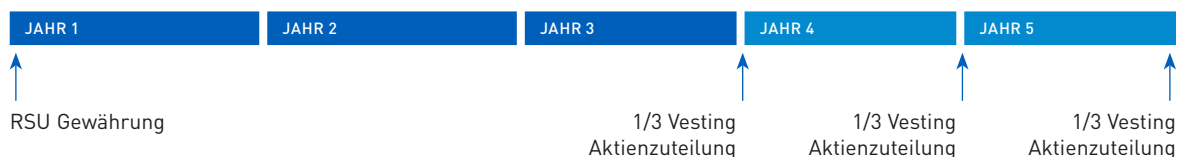
4.3. Kaderbeteiligungsplan

Die Ziele des Kaderbeteiligungsplans bestehen darin, die Interessen des Managements und der Aktionäre besser in Einklang zu bringen, die langfristige Motivation und Identifikation der Kadermitglieder mit der Gruppe zu stärken, sie am langfristigen Wachstum des Unternehmenswerts direkt zu beteiligen, sowie hochqualifizierte Mitarbeitende zu binden und zu motivieren.

Der langfristig orientierte Kaderbeteiligungsplan wird ausgewählten Mitgliedern des Managements der Gruppe in Form von gesperrten Aktienbezugsrechten (RSU) angeboten. Zu Beginn des Vesting-Zeitraums wird dem jeweiligen Mitglied eine bestimmte Anzahl an RSU zugeteilt, die auf einem fix definierten Betrag beruhen. 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 November. Die Voraussetzung für eine Zuteilung ist die Erreichung der vom Verwaltungsrat festgelegten Gesamtpformance der Gruppe sowie der strategischen Ziele. Für die übrigen Mitglieder liegt die Anzahl der zugeteilten RSU im Ermessen des Verwaltungsrats.

Jede RSU stellt ein bedingtes Recht dar, nach Ablauf des Vesting-Zeitraums eine Namenaktie A der Bossard Holding AG zu erhalten. Für das Vesting der RSU muss sich der oder die Berechtigte zum Auslieferungszeitpunkt im Anstellungsverhältnis befinden und folgenden Zeitplan bezüglich der definitiven Zuteilung einhalten: ein Drittel der RSU unterliegen einem Vesting-Zeitraum von drei Jahren, ein Drittel einem Vesting-Zeitraum von vier Jahren und das letzte Drittel einem Vesting-Zeitraum von fünf Jahren ab dem Datum der Zuteilung. Am jeweiligen Vesting-Zeitpunkt werden die RSU in Namenaktien A der Bossard Holding AG umgewandelt. Die Aktien unterliegen keiner weiteren Beschränkung als den allgemeinen Bestimmungen für Management-Transaktionen. Falls die Zuteilung von Aktien rechtswidrig oder unzumutbar ist, kann anstelle von Namenaktien A der Bossard Holding AG ein Barausgleich vorgenommen werden.

Vesting-Zeitraum:



Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen die RSU ohne Entschädigung, ausser bei Pensionierung, Todesfall, Invalidität oder Kontrollwechsel. In diesen Fällen erfolgt das vollständige Vesting der RSU bereits zum Zeitpunkt der Beendigung oder des Kontrollwechsels.

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 284 400 CHF pro Jahr versichert sind. Dazu besteht ein Zusatzplan, in welchem Einkommen, die diese Schwelle übersteigen, bis 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, Dienstalterszuschläge, Kinderzulagen und sonstige Sachleistungen, wie sie in dem Land üblich sind, in dem ihr Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Der Gegenwert dieser Zusatzbestandteile der Vergütung wird zum Marktwert veranschlagt und in den Vergütungstabellen ausgewiesen.

4.5. Arbeitsverträge

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

5. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

5.1. Vergütungen an gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2019 und 2018

Im Jahr 2019 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Gesamtvergütung von 1,459 Mio. CHF (2018: 1,373 Mio. CHF). Diese umfasst fixe Vergütungen in der Höhe von 0,9 Mio. CHF (2018: 0,84 Mio. CHF), variable Vergütungen in der Höhe von 0,382 Mio. CHF (2018: 0,367 Mio. CHF), sowie Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von 0,177 Mio. CHF (2018: 0,166 Mio. CHF). 0,382 Mio. CHF (2018: 0,305 Mio. CHF) des Gesamtbetrags wurden in Form von Aktien mit Sperrfrist ausbezahlt.

Die im Vergleich zum Vorjahr höheren Vergütungen sind insbesondere auf die Zunahme der Anzahl Verwaltungsratsmitglieder von 7 auf 8 Personen zurückzuführen. Im direkten Jahresvergleich lag die Vergütung des Verwaltungsrats auf der Höhe des Vorjahres.

Der Anteil der variablen Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten an der fixen Komponente betrug im Jahr 2019 17 % (2018: 17 %). Bei den übrigen Mitgliedern des Verwaltungsrats belief sich der Anteil der variablen Vergütung auf 55 % (2018: 58 %).

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2019

in CHF, brutto		Fix	Variabel	Sozialleistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug ⁷⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	300 000	50 033	48 410	398 443	59 898
Anton Lauber	Vizepräsident, NA, VA ³⁾	90 000	50 033	16 952	156 985	29 949
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	90 000	50 033	19 748	159 781	53 480
Martin Kühn	ARCA	90 000	50 033	19 748	159 781	58 828
Daniel Lippuner ⁴⁾	ARCA	30 000	18 133	6 781	54 914	59 898 ⁸⁾
Prof. Dr. Stefan Michel	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA, NA	90 000	50 033	19 748	159 781	59 898
Maria Teresa Vacalli ⁵⁾	ARCA	90 000	50 033	19 748	159 781	59 898
Patricia Heiddtman ⁶⁾	NA, VA	60 000	31 900	12 967	104 867	-
David Dean ⁶⁾	Mitglied	60 000	31 900	12 967	104 867	-
2019		900 000	382 131	177 069	1 459 200	381 849

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Rücktritt aus dem Verwaltungsrat im April 2019

5) Seit 8. April 2019 Mitglied Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)/bis 7. April 2019 Mitglied Vergütungsausschuss (VA), Mitglied Nominationsausschuss (NA)

6) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2019

7) Jedem Verwaltungsrat werden mindestens 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die Verwaltungsratsmitglieder dürfen bis zu 60 000 CHF ihrer Gesamtvergütung in Aktien beziehen. Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2019 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 133,70 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2019.

8) Der Aktienbezug im Gegenwert von 59 898 CHF basiert auf der Gesamtvergütung von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2018

in CHF, brutto		Fix	Variabel	Sozialleistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug ⁷⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	300 000	52 433	48 745	401 178	30 170
Anton Lauber ⁴⁾	Vizepräsident, ARCA, NA, VA ³⁾	90 000	52 433	17 234	159 667	38 680
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	90 000	52 433	20 096	162 529	38 680
Martin Kühn ⁵⁾	ARCA	60 000	36 267	13 583	109 850	-
Daniel Lippuner	ARCA	90 000	52 433	20 096	162 529	59 954
Prof. Dr. Stefan Michel	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA, NA	90 000	52 433	20 096	162 529	38 680
Maria Teresa Vacalli	NA, VA	90 000	52 433	20 096	162 529	59 954
Helen Wetter-Bossard ⁶⁾	NA, VA	30 000	16 167	6 513	52 680	38 680
2018		840 000	367 032	166 459	1 373 491	304 798

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Seit 9. April 2018 Mitglied Vergütungsausschuss (VA), Mitglied Nominationsausschuss (NA)/bis 8. April 2018 Mitglied Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

5) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2018

6) Rücktritt aus dem Verwaltungsrat im April 2018

7) Jedem Verwaltungsrat werden mindestens 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die Verwaltungsratsmitglieder dürfen bis zu 60 000 CHF ihrer Gesamtvergütung in Aktien beziehen. Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2018 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 193,40 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2018.

Im Jahr 2019 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 600 000 CHF. Da diese Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 ausgewiesen.

Im Jahr 2018 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2018 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 500 000 CHF. Die Vergütung des Verwaltungsrats für diese Amtszeit betrug 1 389 160 CHF und befindet sich somit innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2019 erhielt Daniel Lippuner, welcher an der Generalversammlung 2019 von seiner Funktion als Verwaltungsrat zurücktrat, eine Vergütung. Daniel Lippuner bezog Aktien im Gegenwert von 59 898 CHF basierend auf seiner Gesamtvergütung von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019. Für seine Leistungen als Verwaltungsrat für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 7. April 2019 belief sich die totale Vergütung auf 54 914 CHF.

Im Jahr 2018 erhielt Helen Wetter-Bossard, welche an der Generalversammlung 2018 von ihrer Funktion als Verwaltungsrätin zurücktrat, eine Vergütung. Die totale Vergütung belief sich für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 8. April 2018 auf 52 680 CHF, davon erfolgte ein Aktienbezug im Gegenwert von 38 680 CHF.

Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats

Sowohl 2019 als auch 2018 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats bezahlt.

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

Sowohl per 31. Dezember 2019 als auch per 31. Dezember 2018 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats.

5.2. Vergütungen an gegenwärtige Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2019 und 2018

Im Jahr 2019 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung eine Gesamtvergütung von 5,33 Mio. CHF (2018: 6,17 Mio. CHF). Diese umfasst fixe Vergütungen in der Höhe von 2,793 Mio. CHF (2018: 2,832 Mio. CHF), variable Vergütungen in der Höhe von 1,283 Mio. CHF (2018: 1,85 Mio. CHF), übrige Leistungen in der Höhe von 0,076 Mio. CHF (2018: 0,093 Mio. CHF), zugeteilte RSU in der Höhe von 0,32 Mio. CHF (2018: 0,45 Mio. CHF) sowie Sozial- und Vorsorgeleistungen in Höhe von 0,857 Mio. CHF (2018: 0,945 Mio. CHF). 0,354 Mio. CHF des Gesamtbeitrags wurden in Form von Aktien mit Sperrfrist ausbezahlt (2018: 0,12 Mio. CHF).

Die im Vergleich zum Vorjahr tieferen Vergütungen sind einerseits auf die Abnahme der Anzahl der Konzernleitungsmitglieder von 7 auf 6 Personen (ab Mai 2019) zurückzuführen sowie andererseits auf die Abnahme der variablen Vergütung, was dem Rückgang des Betriebsgewinns (EBIT) um 12,1 % gegenüber dem Geschäftsjahr 2018 geschuldet ist.

Der Anteil der variablen Vergütung des CEO Dr. Daniel Bossard (ab 1. Mai 2019) an der fixen Vergütung betrug im Jahr 2019 52 % (2018: 82 %). Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung betrug der Anteil der variablen Vergütung durchschnittlich 45 % der fixen Vergütung (2018: 61 %). Der Verwaltungsrat verzichtet auf die Offenlegung eines Maximums oder einer Bandbreite in Bezug auf das Verhältnis zwischen der variablen und der fixen Vergütung. Die im Betriebsergebnis enthaltenen Belastungen für den Kaderbeteiligungsplan für die Mitglieder der Konzernleitung sowie ausgewählten Mitgliedern des Managements belaufen sich 2019 insgesamt auf 1,832 Mio. CHF (2018: 1,079 Mio. CHF).

Vergütungen an die Konzernleitung

in CHF	Konzernleitung total		Dr. Daniel Bossard, CEO ⁶⁾	David Dean ⁷⁾
	2019 ⁵⁾	2018	2019	2018
Fixe Vergütung	2 793 313	2 832 161	400 871	540 000
Variable Vergütung ¹⁾	1 283 000	1 850 100	210 000	444 000
Übrige Leistungen ²⁾	75 900	92 770	16 800	9 600
Zwischentotal (Lohn)	4 152 213	4 775 031	627 671	993 600
Kaderbeteiligungsplan (Restricted Stock Units) ³⁾	320 000	450 000	80 000	150 000
Sozial- und Vorsorgeleistungen	857 389	944 514	167 567	242 412
Total	5 329 602	6 169 545	875 238	1 386 012
Davon Aktienbezug ⁴⁾	354 305	120 488	53 480	-
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung	6 ⁸⁾	7		

1) Die ausgewiesene variable Vergütung wird für das entsprechende Rechnungsjahr abgegrenzt. Diese kann von der effektiven Zahlung im Folgejahr abweichen. Allfällige Abweichungen zwischen den Abgrenzungen und den effektiven Zahlungen werden im Folgejahr für das entsprechende Rechnungsjahr erfasst, für welches die Vergütung erfolgt. Bei den 2018 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zahlungen.

2) Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumsprämie.

3) Der Marktwert der für das Geschäftsjahr 2019 zugeteilten RSU betrug 165,30 CHF (2018: 156,60 CHF).

4) Jedes Mitglied der Konzernleitung kann bis zu 20% seiner Gesamtvergütung des Vorjahres in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Art. 38 und 39 der Statuten). 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 2019 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 133,70 CHF (2018: 193,40 CHF).

5) Wechsel in der CEO Funktion Ende April 2019. Die totale Vergütung beinhaltet die vertraglich geschuldeten fixen Vergütungen sowie die entsprechende variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 (pro-rata temporis). Diese enthält zusätzlich die Entschädigung von nicht bezogenen Ferientagen per 30. April 2019.

6) Übernahme der CEO Funktion seit 1. Mai 2019

7) Rücktritt als CEO Ende April 2019

8) Bis Ende April 2019 7 Mitglieder

Im Jahr 2018 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 6 300 000 CHF. Die Gesamtvergütung 2019 der Konzernleitung von 5 329 602 CHF bewegt sich innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Im Jahr 2019 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 6 000 000 CHF.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

Sowohl 2019 als auch 2018 wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung

Sowohl 2019 als auch 2018 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung bezahlt.

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

Sowohl per 31. Dezember 2019 als auch per 31. Dezember 2018 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung.

6. Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2019

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		2019	2018
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA, ARCA	14 429	13 981
Anton Lauber	Vizepräsident, VA, NA	6 007	6 783
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	1 900	1 500
Martin Kühn	ARCA	450	10
Daniel Lippuner ¹⁾	ARCA	-	1 888
Prof. Dr. Stefan Michel	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA, NA	1 058	1 478
Maria Teresa Vacalli	ARCA	3 656	3 208
Patricia Heidtman ²⁾	VA, NA	-	-
David Dean ²⁾	Mitglied	1 200	-
Total		28 700	28 848

1) Rücktritt aus dem Verwaltungsrat im April 2019

2) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2019

Konzernleitung		2019	2018
Dr. Daniel Bossard ¹⁾	CEO	4 703	3 854
David Dean ²⁾		-	1 701
Stephan Zehnder	CFO	12 689	13 640
Beat Grob	CEO Zentraleuropa	37 041	34 842
Dr. Frank Hilgers ³⁾	CEO Nord- & Osteuropa, CCO	2 760	2 312
Steen Hansen	CEO Amerika	2 485	2 036
Robert Ang	CEO Asien	13 133	11 784
Total		72 811	70 169

1) Antritt als CEO im Mai 2019, CEO Nord- & Osteuropa bis Ende April 2019

2) Rücktritt als CEO im April 2019

3) CCO, Antritt als CEO Nord- & Osteuropa im Mai 2019

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

		2019	2018
Dr. Daniel Bossard ¹⁾	CEO	1 432	1 397
David Dean ²⁾		-	3 208
Stephan Zehnder	CFO	1 190	1 397
Beat Grob	CEO Zentraleuropa	1 190	1 397
Dr. Frank Hilgers ³⁾	CEO Nord- & Osteuropa, CCO	1 190	1 396
Steen Hansen	CEO Amerika	1 190	1 397
Robert Ang	CEO Asien	1 190	1 397
Total		7 382	11 589

1) Antritt als CEO im Mai 2019, CEO Nord- & Osteuropa bis Ende April 2019

2) Rücktritt als CEO im April 2019

3) CCO, Antritt als CEO Nord- & Osteuropa im Mai 2019

Aktienbesitz

Der Vergütungsausschuss prüft und beurteilt jährlich den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE zum Vergütungsbericht



Bericht der Revisionsstelle
an die Generalversammlung der
Bossard Holding AG
Zug

Wir haben den Vergütungsbericht der Bossard Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) der Anmerkung 5 auf den Seiten 72 bis 75 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Bossard Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Bruno Häfliger
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Remo Waldispühl
Revisionsexperte

Zürich, 28. Februar 2020

Bossard Holding AG
Steinhauserstrasse 70
6300 Zug
Schweiz

Tel. +41 41 749 66 11
Fax +41 41 749 66 22
investor@bossard.com
www.bossard.com