

PROVEN PRODUCTIVITY

**Together  
We Create.**

VERGÜTUNGSBERICHT 2020

# INHALTSVERZEICHNIS

## **Vergütungsbericht**

- 04 Vergütungsphilosophie und -grundsätze
- 05 Vergütungsrichtlinie
- 09 Vergütungsstruktur – Verwaltungsrat
- 10 Vergütungsstruktur – Konzernleitung
- 14 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- 19 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats  
und der Konzernleitung per 31. Dezember 2020 und 2019
- 21 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 2020.

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.

## Vergütungen auf einen Blick

Vergütungen des Verwaltungsrats:

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung von 2019 und 2020 gewährte Vergütung liegt unterhalb des von den Aktionären genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2019-2020	1 600 000 CHF	1 506 201 CHF
2020-2021	1 600 000 CHF	n/a <sup>1)</sup>

1) Vergütungszeitraum noch nicht abgeschlossen: eine abschliessende Bewertung wird im Vergütungsbericht 2021 vorgelegt.

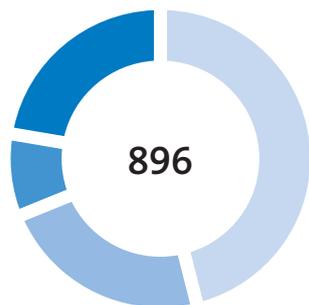
Vergütungen der Konzernleitung:

Die der Konzernleitung für das Jahr 2020 gewährte Vergütung liegt im Rahmen der von den Aktionären an der Generalversammlung 2019 gewährten maximalen Gesamtvergütung:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2020	6 000 000 CHF	CHF 4 825 621

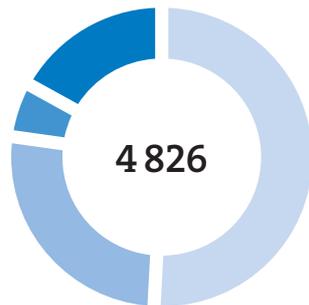
### Vergütung des CEO für 2020

in 1000 CHF



### Vergütung der Konzernleitung für 2020

in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung
- Kaderbeteiligungsplan
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

## Einführung

Der Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungspolitik, die Vergütungsprogramme und das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung der Bossard Gruppe. Der Bericht enthält zudem Angaben zur Vergütung für diese beiden Gremien im Geschäftsjahr 2020.

Basierend auf einer eingehenden externen Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats auf Markt- und Wettbewerbsfähigkeit im Berichtsjahr 2019 wurden vom Verwaltungsrat folgende Anpassungen beschlossen, welche von der Generalversammlung 2020 genehmigt wurden:

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

Diese Anpassungen wurden mit Genehmigung der Statutenänderung per 8. April 2020 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 (basierend auf Anpassungen ab April 2020):

<b>Leistungsabhängige Vergütung</b>	Ein Teil der Vergütung ist direkt an den nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie die individuellen Beiträge zu diesem Erfolg geknüpft.
<b>Einklang mit Aktionärsinteressen</b>	Das Vergütungssystem stärkt die Verknüpfung von Manager- und Aktionärsinteressen durch die anteilige Vergütung in Form von Aktien bzw. aktienbasierten Vergütungselementen.
<b>Ausgewogenes System</b>	Es besteht ein gesundes Gleichgewicht zwischen fixer und variabler leistungsabhängiger Vergütung (kein übermässiger Einfluss der variablen Vergütung – Obergrenze bei 100% der fixen Vergütung) für die Konzernleitung. Für den Verwaltungsrat gilt eine rein fixe Vergütung, um die Unabhängigkeit sicherzustellen.
<b>Wettbewerbsfähigkeit am Markt</b>	Die Vergütungshöhe ist wettbewerbsfähig, um Mitarbeitende mit den erforderlichen Qualifikationen und Führungskompetenzen gewinnen und binden zu können.
<b>Einfachheit und Transparenz</b>	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 (basierend auf Anpassungen ab April 2020):

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

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

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

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

Weitere Details unter:

[www.bossard.com/de/ueber-uns/investor-relations/corporate-governance/articles-of-association/](http://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 2020 wurden David Dean (Präsident) neu und Anton Lauber und Patricia Heidtman erneut 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
<b>Vergütungspolitik und -grundsätze (inkl. Leitlinien für die berufliche Vorsorge)</b>		Schlägt vor	Genehmigt	
<b>Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung des Verwaltungsrats</b>		Schlägt vor	Prüft	Genehmigt (bindende Abstimmung)
<b>Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung der Konzernleitung</b>		Schlägt vor	Prüft	Genehmigt (bindende Abstimmung)
<b>Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats</b>		Schlägt vor	Genehmigt	
<b>Vergütung des CEO</b>		Schlägt vor	Genehmigt	
<b>Individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung</b>	Schlägt vor	Prüft	Genehmigt	
<b>Vergütungsbericht</b>		Schlägt vor	Genehmigt	Konsultativabstimmung

Der Vergütungsausschuss tritt so oft wie erforderlich zusammen, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Jahr 2020 wurden zwei Treffen von jeweils einem halben Tag abgehalten. An den Treffen waren jeweils alle Mitglieder anwesend.

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

Der Vergütungsausschuss kann zur Erfüllung seiner Pflichten externe Berater als Unterstützung hinzuziehen. 2020 wurden keine externen Berater einberufen.

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

### 2.3. Verfahren zur Festsetzung der Vergütung

**Benchmarking:** Zur Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung und Festsetzung einer angemessenen Vergütungshöhe für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung überprüft der Vergütungsausschuss regelmässig (d.h. alle drei bis vier Jahre) die Vergütungsberichte anderer internationaler Industrieunternehmen, die in der Schweiz börsenkotiert sind und

hinsichtlich ihrer Grösse (Marktkapitalisierung, Mitarbeitende, Umsatz), geographischen 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

An der Generalversammlung vom 8. April 2020 beantragte der Verwaltungsrat der Generalversammlung, auf eine variable Vergütung für den Verwaltungsrat 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. Das Honorar soll den durch das Mandat zeitlich bedingten Aufwand für die Tätigkeiten im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen angemessen entschädigen. Zusätzlich erhalten alle Verwaltungsräte eine Spesenpauschale. Die Änderung genehmigte die Generalversammlung am 8. April 2020 durch Revision der Statuten.

Die Vergütung des Verwaltungsrats berechnet sich für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Der Vergütungsbericht wiederum legt jedoch die für das Berichtsjahr anfallenden Vergütungen offen. Aufgrund der Statutenänderung im April 2020, welche die Vergütungsstruktur für den Verwaltungsrat änderte, werden für das Berichtsjahr 2020 nun sowohl die Vergütungen für die Zeitspanne vor Statutenänderung (inklusive variabler Vergütung) sowie die Vergütungen für die Zeitspanne nach Statutenänderung (ohne variable Vergütung) dargestellt.

Für die Amtsdauer, beginnend ab der ordentlichen Generalversammlung 2020, werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei einer Beendigung des Mandats, ausser im Todesfall; in diesem Fall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert.

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

Die Vergütungen für den Verwaltungsrat, welche nachstehend für das Berichtsjahr 2020 dargestellt werden, wurden basierend auf nachfolgenden Vergütungsstrukturen für die entsprechende Zeitspanne pro rata berechnet:

Zeitspanne 1. Januar 2020 bis 30. April 2020:

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

Zeitspanne 1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020:

in CHF pro Jahr

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

Die Beträge verstehen sich nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge.

#### 4. Vergütungsstruktur – Konzernleitung

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

- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung
- Kaderbeteiligungsplan
- Vorsorgeleistungen

Struktur der Vergütung der Konzernleitung:

Element	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Instrument
<b>Fixe Vergütung</b>	Mitarbeitergewinnung/-bindung	Position, Fähigkeiten und Erfahrungen		Monatliche Barvergütung
<b>Variable Vergütung</b>	Leistungsbonus	Jahresleistung	Betriebsgewinn (EBIT), Konzerngewinn, strategische Ziele	Jahresbonus in bar
<b>Kaderbeteiligungsplan</b>	Einklang mit Aktionärsinteressen, Mitarbeiterbindung	Gesamterfolg Gruppe, strategische Zielerreichung		RSU mit gestaffeltem fünfjährigem Vesting
<b>Vorsorgeleistungen</b>	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 Aufgaben-

bereich 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 (67 % der Barvergütung) und einer variablen Vergütung (33 % der Barvergütung, respektive 49 % der fixen Vergütung) zusammen (2019: 63 % fixe Vergütung und 37 % variable Vergütung). Die fixe Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung liegt zwischen 65 % und 71 % der gesamten Barvergütung, wobei der variable Anteil zwischen 29 % und 35 % liegt (2019: zwischen 63 % und 69 % fixe Vergütung und zwischen 31 % und 37 % variable Vergütung). Um ein angemessenes Vergütungsniveau aufrechtzuerhalten und keine Anreize zum Eingehen übermäßiger Risiken oder zur Fokussierung auf kurzfristige Entscheidungen zu Lasten des nachhaltigen Unternehmenserfolgs zu geben, ist die variable Vergütung auf 100 % der jährlichen fixen Vergütung begrenzt.

Die variable Vergütung 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
	<b>Gruppe</b>	EBIT Gruppe	EBIT Gruppe, Konzerngewinn	Konzerngewinn
<b>Finanzielle Leistung 80–100 %</b>	<b>Eigener Geschäftsbereich</b>			EBIT des eigenen Geschäftsbereichs
<b>Strategische Ziele 0–20 %</b>		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. 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.

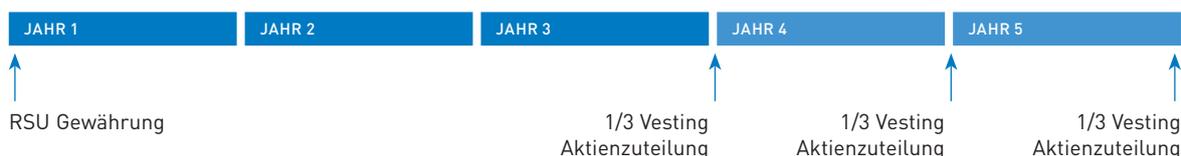
### **4.3. Kaderbeteiligungsplan**

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 Bossard 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 Gesamtperformance 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 unzweckmässig 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 oder eine Autopauschale, Dienstalterszuschläge, Kinderzulagen und sonstige Sachleistungen, wie sie in dem Land üblich sind, in dem ihr Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Der Gegenwert dieser Zusatzbestandteile der Vergütung wird zum Marktwert veranschlagt und in den Vergütungstabellen ausgewiesen.

#### **4.5. Arbeitsverträge**

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

### **5. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung**

#### **5.1. Vergütungen an gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2020 und 2019**

Im Jahr 2020 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Gesamtvergütung von 1,459 Mio. CHF (2019: 1,459 Mio. CHF). Diese beinhaltet einen Abzug von 20 % für drei Monate als Solidaritätsbeitrag während der Kurzarbeit der Belegschaft aufgrund von COVID-19. Die Gesamtvergütung umfasst fixe Vergütungen (Verwaltungsrats- und Ausschusshonorar, Spesen) in der Höhe von 1,154 Mio. CHF (2019: 0,9 Mio. CHF), variable Vergütungen in der Höhe von 0,128 Mio. CHF (2019: 0,382 Mio. CHF) sowie Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von 0,177 Mio. CHF (2019: 0,177 Mio. CHF). 0,314 Mio. CHF (2019: 0,382 Mio. CHF) des Gesamtbetrags wurden in Form von Aktien mit Sperrfrist ausbezahlt.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtvergütung stabil. In der Vergütung dieses Geschäftsjahrs ist ein Abzug in Form eines Solidaritätsbeitrags während der Kurzarbeit der Belegschaft enthalten. Ausserdem hat die Anpassung der Vergütungsstruktur zu Verschiebungen zwischen den Vergütungskomponenten geführt.

Für die Zeitspanne vom 1. Januar 2020 bis 30. April 2020 betrug der Anteil der variablen Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten an der fixen Komponente 16 % (2019: 17 %). Bei den übrigen Mitgliedern des Verwaltungsrats belief sich der Anteil der variablen Vergütung auf 53 % (2019: 55 %).

## Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2020

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

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Jedem Verwaltungsrat werden 30000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2020 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 117,00 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2020. Da sich dieser Aktienbezug auf die Entschädigung bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 bezieht (somit vor Statutenänderung) ist hier der Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung noch erfolgt.

## Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2019

in CHF, brutto		Fix	Variabel	Sozialleistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug <sup>7)</sup>
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA <sup>1)</sup> , ARCA <sup>2)</sup>	300 000	50 033	48 410	398 443	59 898
Anton Lauber	Vizepräsident, NA, VA <sup>3)</sup>	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 <sup>4)</sup>	ARCA	30 000	18 133	6 781	54 914	59 898 <sup>8)</sup>
Prof. Dr. Stefan Michel	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA, NA	90 000	50 033	19 748	159 781	59 898
Maria Teresa Vacalli <sup>5)</sup>	ARCA	90 000	50 033	19 748	159 781	59 898
Patricia Heidtman <sup>6)</sup>	NA, VA	60 000	31 900	12 967	104 867	-
David Dean <sup>6)</sup>	Mitglied	60 000	31 900	12 967	104 867	-
<b>2019</b>		<b>900 000</b>	<b>382 131</b>	<b>177 069</b>	<b>1 459 200</b>	<b>381 849</b>

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.

Im Jahr 2020 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 600 000 CHF. Da diese Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen.

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. Die Vergütung des Verwaltungsrats für diese Amtszeit betrug 1 506 201 CHF und befindet sich somit innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

#### **Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats**

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

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.

#### **Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats**

Sowohl 2020 als auch 2019 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats bezahlt.

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

Sowohl per 31. Dezember 2020 als auch per 31. Dezember 2019 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 2020 und 2019**

Im Jahr 2020 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung eine Gesamtvergütung von 4,826 Mio. CHF (2019: 5,289 Mio. CHF). Diese umfasst fixe Vergütungen in der Höhe von 2,465 Mio. CHF (2019: 2,793 Mio. CHF), variable Vergütungen in der Höhe von 1,274 Mio. CHF (2019: 1,243 Mio. CHF), übrige Leistungen in der Höhe von 0,066 Mio. CHF (2019: 0,076 Mio. CHF), zugeteilte RSU in der Höhe von 0,28 Mio. CHF (2019: 0,32 Mio. CHF) sowie Sozial- und Vorsorgeleistungen in Höhe von 0,741 Mio. CHF (2019: 0,857 Mio. CHF). 0,035 Mio. CHF des Gesamtbetrags wurden in Form von Aktien mit Sperrfrist ausbezahlt (2019: 0,354 Mio. CHF).

## Vergütungen an die Konzernleitung

in CHF	Konzernleitung total		Dr. Daniel Bossard, CEO <sup>6)</sup>	
	2020	2019 <sup>5)</sup>	2020	2019
Fixe Vergütung	2 465 178	2 793 313	4 154 711	4 008 871
Variable Vergütung <sup>1)</sup>	1 273 574	1 242 705	203 772	210 000
Übrige Leistungen <sup>2)</sup>	66 284	75 900	16 800	16 800
Zwischentotal (Lohn)	3 805 036	4 111 918	636 043	627 671
Kaderbeteiligungsplan (Restricted Stock Units) <sup>3)</sup>	280 000	320 000	80 000	80 000
Sozial- und Vorsorgeleistungen	740 585	857 389	180 390	167 567
<b>Total</b>	<b>4 825 621</b>	<b>5 289 307</b>	<b>896 433</b>	<b>875 238</b>
Davon Aktienbezug <sup>4)</sup>	35 100	354 305	-	53 480
<b>Anzahl Mitglieder der Konzernleitung</b>	<b>6</b>	<b>6</b> <sup>7)</sup>		

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 2019 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zahlungen.

2) Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumsprämie.

3) Der Marktwert der für das Geschäftsjahr 2020 zugeteilten RSU betrug 169,90 CHF (2019: 165,30 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 2020 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 117,00 CHF (2019: 133,70 CHF). Da sich dieser Aktienbezug auf die Entschädigung vor der ordentlichen Generalversammlung 2020 bezieht (somit vor Statutenänderung) ist im Berichtsjahr 2020 der Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung noch erfolgt.

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

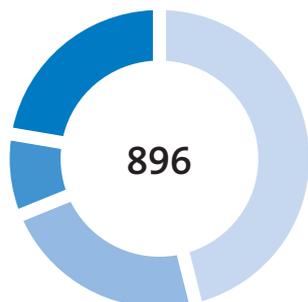
7) Bis Ende April 2019 7 Mitglieder

Die im Vergleich zum Vorjahr tieferen Vergütungen sind auf den Wechsel in der CEO Funktion zurückzuführen. Zudem leistete die Konzernleitung einen Abzug von 4% der fixen Vergütung als Solidaritätsbeitrag während der Kurzarbeit der Belegschaft in der COVID-19 Pandemie.

Der Anteil der variablen Vergütung des CEO Dr. Daniel Bossard (seit 1. Mai 2019) an der fixen Vergütung betrug im Jahr 2020 49% (2019: 52%). Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung betrug der Anteil der variablen Vergütung durchschnittlich 52% der fixen Vergütung (2019: 43%). 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 2020 insgesamt auf 1,361 Mio. CHF (2019: 1,832 Mio. CHF).

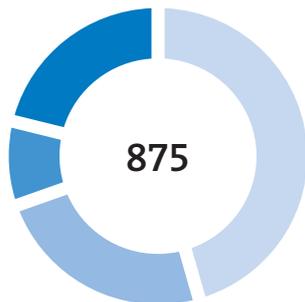
### Vergütung des CEO für 2020

in 1000 CHF



### Vergütung des CEO für 2019

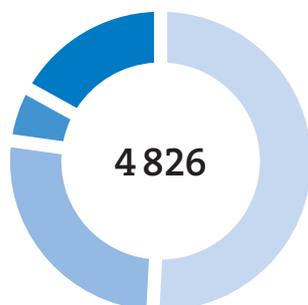
in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung
- Kaderbeteiligungsplan
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

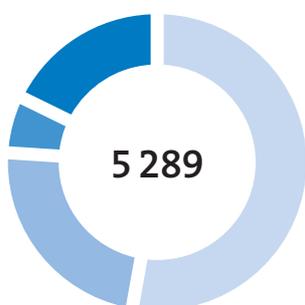
### Vergütung der Konzernleitung für 2020

in 1000 CHF



### Vergütung der Konzernleitung für 2019

in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung
- Kaderbeteiligungsplan
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

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. Die Gesamtvergütung 2020 der Konzernleitung von 4 825 621 CHF bewegt sich innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Im Jahr 2020 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 6 000 000 CHF.

### Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung

Im Jahr 2020 wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

Im Jahr 2019 erhielt David Dean, welcher per Ende April 2019 von seiner Funktion als CEO zurücktrat, seine ihm vertraglich zustehende Vergütung von 655 623 CHF als Barvergütung ohne Aktienbezug.

### Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung

Sowohl 2020 als auch 2019 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung bezahlt.

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

Sowohl per 31. Dezember 2020 als auch per 31. Dezember 2019 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 2020 und 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		2020	Davon gesperrt <sup>2)</sup>	2019	Davon gesperrt <sup>2)</sup>
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA, ARCA	9 829	1 004	14 429	904
Anton Lauber	Vizepräsident, VA, NA	4 263	680	6 007	629
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	2 250	950	1 900	982
David Dean <sup>1)</sup>	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA	1 456	256	1 200	1 200
Patricia Heidtman <sup>1)</sup>	VA, NA	500	400	-	-
Martin Kühn	ARCA	1 162	952	450	440
Prof. Dr. Stefan Michel	NA	904	904	1 058	1 058
Maria Teresa Vacalli	ARCA	3 912	1 014	3 656	1 168
<b>Total</b>		<b>24 276</b>	<b>6 160</b>	<b>28 700</b>	<b>6 381</b>

1) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2019

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

Konzernleitung		2020	Davon gesperrt <sup>4)</sup>	2019	Davon gesperrt <sup>4)</sup>
Dr. Daniel Bossard <sup>1) / 2)</sup>	CEO	7 062	400	4 703	1 080
Stephan Zehnder	CFO	14 048	600	12 689	1 400
Beat Grob <sup>2)</sup>	CEO Zentraleuropa	37 400	750	37 041	1 650
Dr. Frank Hilgers <sup>3)</sup>	CEO Nord- & Osteuropa, CCO	3 419	300	2 760	-
Steen Hansen	CEO Amerika	2 844	-	2 485	-
Robert Ang	CEO Asien	13 492	1 523	13 133	2 253
<b>Total</b>		<b>78 265</b>	<b>3 573</b>	<b>72 811</b>	<b>6 383</b>

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

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

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

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

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

		2020	2019
Dr. Daniel Bossard <sup>1)</sup>	CEO	1 544	1 432
Stephan Zehnder	CFO	1 066	1 190
Beat Grob	CEO Zentraleuropa	1 066	1 190
Dr. Frank Hilgers <sup>2)</sup>	CEO Nord- & Osteuropa, CCO	1 066	1 190
Steen Hansen	CEO Amerika	1 066	1 190
Robert Ang	CEO Asien	1 066	1 190
<b>Total</b>		<b>6 874</b>	<b>7 382</b>

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

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

### Richtlinie zur Aktienbeteiligung

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

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

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



# Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Bossard Holding AG

Zug

Wir haben den Vergütungsbericht der Bossard Holding AG für das am 31. Dezember 2020 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 87 bis 92 des Vergütungsberichts.

## Verantwortung des Verwaltungsrates

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

## Verantwortung des Prüfers

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

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

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

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Bossard Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Bruno Häfliger  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Remo Waldispühl  
Revisionsexperte

Zürich, 26. Februar 2021

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich  
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

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

Bossard Holding AG  
Steinhauserstrasse 70  
6300 Zug  
Schweiz

Tel. +41 41 749 66 11  
Fax +41 41 749 66 22  
[investor@bossard.com](mailto:investor@bossard.com)  
[www.bossard.com](http://www.bossard.com)