

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 2024.

Dieser Vergütungsbericht wurde gemäss den Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts (OR), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange und den Prinzipien des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse erstellt.

Informationen zur Transparenz in nichtfinanziellen Belangen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht ab Seite 21. Darüber hinaus berichtet die Bossard Gruppe über die Gender-Richtlinien im Corporate Governance Bericht auf Seite 89.

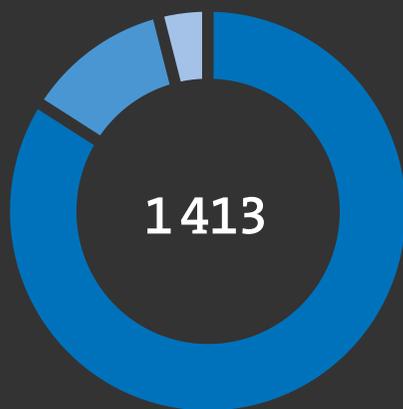
112

AUF EINEN BLICK

Vergütung

Vergütung Verwaltungsrat 2024

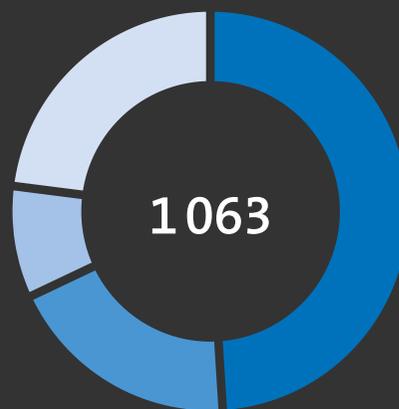
in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Sozialleistungen
- Spesen

Vergütung CEO 2024

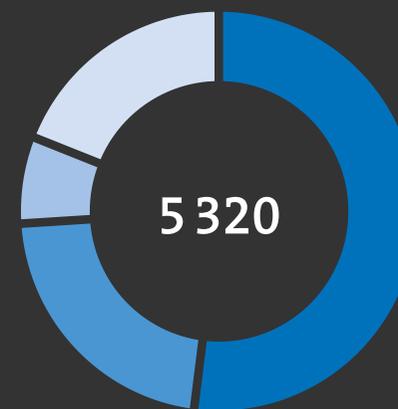
in 1000 CHF



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

Vergütung Konzernleitung 2024

in 1000 CHF



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

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Der Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungspolitik, die Vergütungsprogramme und das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung der Bossard Gruppe. Der Bericht enthält zudem Angaben zur Vergütung für diese beiden Gremien im Geschäftsjahr 2024.

Änderungen im Vergütungskonzept ab diesem Berichtsjahr

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

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

Arbeitsverhältnisses abhängt. Die Leistungsziele werden im Wesentlichen durch drei Leistungsindikatoren unterstützt: Umsatzwachstum, EBIT-Marge und ESG-Ziele. Die Leistungsziele sind entscheidend für die Berechnung des Auszahlungsfaktors der zugeteilten Performance Share Units (PSU) und diese reflektieren die Art und Volatilität des Geschäfts der Bossard Gruppe in jeder Berichtsperiode. Damit wird die klare Umsetzung der Pay-for-Performance-Philosophie durchgehend gewährleistet.

Statutenrevision

Mit der Statutenrevision, die an der Generalversammlung am 8. April 2024 genehmigt wurde, wurden die notwendigen Anpassungen im Zusammenhang mit der im Jahr 2023 in Kraft getretenen Revision des Aktienrechts vorgenommen. Die Änderungen traten mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Vergütungen des Verwaltungsrats

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung von 2023 und 2024 gewährte Vergütung liegt unterhalb des vom Aktionariat genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2023–2024	1 800 000 CHF	1 413 084 CHF
2024–2025	1 800 000 CHF	n/a ¹⁾

1) Der Vergütungszeitraum ist noch nicht abgeschlossen. Eine abschliessende Bewertung wird im Vergütungsbericht 2025 vorgelegt.

Vergütungen der Konzernleitung

Die der Konzernleitung für das Jahr 2024 gewährte Vergütung liegt unterhalb des vom Aktionariat an der Generalversammlung 2023 genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2024	7 000 000 CHF	5 320 455 CHF

1. Vergütungsphilosophie und -grundsätze

Verwaltungsrat

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

Konzernleitung

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

Leistungsabhängige Vergütung	Ein Teil der Vergütung ist direkt an die Profitabilität und den nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie die individuellen Beiträge zu diesem Erfolg geknüpft.
Einklang mit Interessen des Aktionariats	Das Vergütungssystem stärkt die Verknüpfung von Interessen des Managements und Aktionariats durch die anteilige Vergütung in Form von Aktien bzw. aktienbasierten Vergütungselementen.
Ausgewogenes System	Es besteht ein gesundes Gleichgewicht zwischen fixer und variabler leistungsabhängiger Vergütung (kein übermässiger Einfluss der variablen Vergütung – Obergrenze bei 150% der fixen Vergütung) für die Konzernleitung. Für den Verwaltungsrat gilt eine rein fixe Vergütung, um die Unabhängigkeit sicherzustellen.
Wettbewerbsfähigkeit am Markt	Die Vergütungshöhe ist wettbewerbsfähig, um Mitarbeitende mit den erforderlichen Qualifikationen und Führungskompetenzen gewinnen und binden zu können.
Einfachheit und Transparenz	Die Vergütungsprogramme sind einfach und transparent gestaltet.

2. Vergütungsrichtlinie

2.1. Statuten

Die Statuten der Bossard Holding AG enthalten in Art. 36–38 eine Zusammenfassung der Vergütungsgrundsätze. Details verfügbar unter:

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

2.2. Vergütungsausschuss

Im Einklang mit den Statuten, dem Organisationsreglement und dem Reglement für den Vergütungsausschuss der Bossard Holding AG besteht dieser aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jeweils für den Zeitraum von einem Jahr durch die ordentliche Generalversammlung je einzeln gewählt werden. Sofern von der ordentlichen Generalversammlung genehmigt, ist der Vertreter der Aktieninhaber:innen Namenaktien A dazu berechtigt, ein Mitglied des Vergütungsausschusses zu sein. An der ordentlichen Generalversammlung 2024 wurden David Dean (Präsident), Marcel Keller und Prof. Dr. Ina Toegel als Mitglieder des Vergütungsausschusses wiedergewählt. Alle drei Mitglieder sind gemäss Reglement unabhängig.

Folgende Aufgaben fallen in den Verantwortungsbereich des Vergütungsausschusses:

- Ausarbeitung und regelmässige Prüfung der für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung geltenden Vergütungspolitik und -grundsätze, einschliesslich der

- Ausgestaltung von Vergütungsprogrammen und Vorsorgeplänen; sofern notwendig, schlägt der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat Änderungen vor;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zu den maximalen Gesamtbeträgen für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, die dem Aktionariat im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung zur Abstimmung unterbreitet werden;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zur individuellen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung genehmigten Beträge;
- Prüfung und Genehmigung der Arbeitsverträge aller Mitglieder der Konzernleitung;

- Ausarbeitung und regelmässige Prüfung der Leitlinien für die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge der Konzernleitung;
- Erstellung des Vergütungsberichts;
- Sofern vom Vergütungsausschuss für notwendig erachtet: Beauftragung, Beaufsichtigung und kritische Würdigung der Ergebnisse von Beratungsunternehmen oder Vergleichen mit Drittunternehmen zur Bestimmung der Vergütung.

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

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

Der Vergütungsausschuss tritt so oft wie erforderlich zusammen, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Jahr 2024 wurden vier Sitzungen von jeweils einem halben Tag abgehalten (davon wurden zwei Sitzungen virtuell abgehalten). An den Treffen waren jeweils alle Mitglieder anwesend.

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

Der Vergütungsausschuss kann zur Erfüllung seiner Pflichten externe Beratung als Unterstützung hinzuziehen. 2024 wurde keine externe Beratung mandatiert.

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

eine Selbstbeurteilung vor. Der Vergütungsausschuss beauftragte Agnès Blust Consulting AG (heute Teil von PricewaterhouseCoopers AG) 2022 eine Benchmarking-Studie zur Entschädigungshöhe für die Konzernleitung durchzuführen. PricewaterhouseCoopers AG wurde 2024 beauftragt, eine Benchmarking-Studie für die Entschädigung des Verwaltungsrats durchzuführen. Um die Unabhängigkeit zwischen der Prüfung des Jahresabschlusses und anderen Mandaten von PricewaterhouseCoopers AG sicherzustellen, wurden klare Regeln festgelegt, die konsequent auf diese Mandate angewendet wurden.

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

Bucher Industries, Burckhardt Compression, Comet, Dätwyler, Huber+Suhner, INFICON, INTERROLL, Kardex, Komax, Landis+Gyr, LEM, Phoenix Mecano, Schweiter Technologies, V-Zug, VAT, Vetropack und Zehnder.

Der Vergütungsausschuss hat zudem, nach eigener Marktanalyse und basierend auf dem Austausch mit Investorinnen und Investoren, sichergestellt, dass die Umsetzung der Pay-for-Performance-Philosophie in der Konzernleitung durchgehend gewährleistet ist. Somit hat der Verwaltungsrat ab dem Berichtsjahr das System von Performance Share Units (PSU) eingeführt, um die Vergütung der Konzernleitung noch stärker an die langfristige Leistung des Unternehmens zu koppeln. Dieses System stellt sicher, dass die Vergütung direkt von der Erreichung spezifischer Leistungsziele abhängt, wie Umsatzwachstum, EBIT-Marge und ESG-Zielen. Somit wurde die ehemalige langfristige Vergütung, welche auf qualitativen Zielen beruhte, durch eine langfristige Vergütung ersetzt, welche von der Erreichung quantitativer Ziele abhängt. Durch die Einführung von PSU wird ein klarer Anreiz geschaffen, aussergewöhnliche Leistungen zu erbringen und nachhaltigen Wert für das Unternehmen zu schaffen. Dies fördert nicht nur die Motivation und das Engagement der Konzernleitung, sondern stärkt auch die Ausrichtung ihrer Interessen mit denen des Aktionariats.

Für die Vergütung des Verwaltungsrats wurde letztmals 2024 eine Benchmarking-Analyse durchgeführt auf Basis einer Vergleichsgruppe von 16 Schweizer Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind und mit Blick auf Marktkapitalisierung, Mitarbeitende und Umsatz vergleichbar sind. Diese beinhaltete: Acceleron, Autoneum, Burckhardt Compression, Bystronic, Dätwyler, Forbo, Huber+Suhner, INFICON, INTERROLL, Kardex, Komax, Landis+Gyr, LEM, Rieter, Schweiter Technologies und Siegfried.

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

3. Vergütungsstruktur – Verwaltungsrat

Im Sinne der Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder besteht die Vergütung für jedes Mitglied des Verwaltungsrats aus einem Fixum, ergänzt um eine Entschädigung für die Mitarbeit in einem Verwaltungsratsausschuss. Das Honorar soll den durch das Mandat zeitlich bedingten Aufwand für die Tätigkeiten im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen angemessen entschädigen. Zusätzlich erhalten alle Verwaltungsräte eine Spesenpauschale.

Für die Amtsdauer, beginnend ab der ordentlichen Generalversammlung 2024, werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei einer Beendigung des Mandats, ausser im Todesfall; in diesem Fall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert – unter Abzug der nach Schweizer Steuerrecht zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist.

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

in CHF pro Jahr	
Fixe Vergütung für den Vorsitz des Verwaltungsrats	340 000
Fixe Vergütung für Mitglieder des Verwaltungsrats	120 000
Fixe Vergütung für den Vorsitz eines Verwaltungsratsausschusses	20 000
Fixe Vergütung für Mitglieder eines Verwaltungsratsausschusses	10 000
Spesen	8 000

Die Sozialversicherungsbeiträge für diese Beträge werden von der Gesellschaft bezahlt.

4. Vergütungsstruktur – Konzernleitung

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

- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristig orientierte Komponente (Short Term Incentive – STI)
- Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (Long Term Incentive – LTI) in Form von PSU
- Vorsorgeleistungen

Struktur der Vergütung der Konzernleitung:

Element	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Instrument
Fixe Vergütung	Personalgewinnung/-bindung	Position, Fähigkeiten und Erfahrungen		Monatliche Barvergütung
STI / Variable Vergütung – kurzfristig orientierte Komponente	Leistungsbonus	Jahresleistung	Betriebsgewinn (EBIT) Gruppe bzw. EBIT sowie Bruttogewinn des eigenen Geschäftsbereichs	Jahresbonus in bar
LTI / Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (PSU)	Einklang mit Interessen des Aktionariats, Personalbindung	Strategische Zielerreichung	Quantitative Leistungsziele, namentlich Umsatzwachstum, EBIT-Marge und ESG-Ziele	Anwartschaften (namentlich Performance Share Units; PSU) mit einem dreijährigen Erdienungszeitraum (Performance Period)
Vorsorgeleistungen	Absicherung gegen Risiken, Personalgewinnung/-bindung	Marktübliche Praxis und Position		Vorsorgeplan, Versicherungen, Nebenleistungen

4.1. Fixe Vergütung

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

4.2. Variable Vergütung – kurzfristig orientierte Komponente (STI)

Die kurzfristig orientierte variable Vergütung honoriert das Erreichen jährlicher Finanzziele (mindestens 80 %) und allenfalls individueller qualitativer Leistungsziele (maximal 20 %).

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

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

Komponente		CEO	CFO/VP of People & Organization	Sonstige Mitglieder der Konzernleitung
Finanzziele	Gruppe	Bruttogewinn Gruppe (1/3), EBIT Gruppe (2/3)	Bruttogewinn Gruppe (1/3), EBIT Gruppe (2/3)	EBIT Gruppe (1/3)
	Eigener Geschäftsbereich			Das Verhältnis innerhalb dieser 2/3 ist eigener Geschäftsbereich Bruttogewinn (1/3), eigener Geschäftsbereich EBIT (2/3)
Qualitative Ziele		Jährlich individuell definierte Leistungsziele	Jährlich individuell definierte Leistungsziele	Jährlich individuell definierte Leistungsziele

Die kurzfristig orientierte Komponente (STI) konzentriert sich zu mindestens 80 % auf zwei finanzielle Ziele. Diese Ziele umfassen den Bruttogewinn (als Mass für profitables Wachstum und Preisgestaltung) und den EBIT (als Mass für operative Exzellenz und Profitabilität). Jedes Finanzziel ist mit einem erwarteten Leistungsniveau verbunden, das entweder durch die Daten der Vorjahre oder den jährlichen Finanzplan festgelegt wird. Diese Finanzziele wurden ausgewählt, da sie zu den wichtigsten Werttreibern für das Bossard Geschäftsmodell zählen. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Belohnung für profitables

Geschäftswachstum und den Gewinn eines lukrativen Marktanteils (Top Line-Beitrag). Darüber hinaus tragen sie dazu bei, die Profitabilität nachhaltig durch eine starke operative Hebelwirkung zu steigern (Bottom Line-Beitrag) und sind somit auch wesentliche Treiber für die Generierung nachhaltiger Kapitalrenditen. Der Verwaltungsrat ist fest davon überzeugt, dass diese Ziele die Leistung von Bossard auf ausgewogene und nachhaltige Weise fördern und gut mit den Interessen der Aktieninhaber:innen abgestimmt sind. Maximal 20 % des STI orientiert sich an jährlich individuell festgelegten Leistungszielen.

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

Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung können bis zu 20 % ihrer gesamten Barvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses wie auch bei einer Pensionierung. Im Todesfall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert unter Abzug der nach Schweizer Steuerrecht zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Die individuelle Wahl des CEO sowie der übrigen Mitglieder der Konzernleitung Aktien zu beziehen, erfolgt einen Tag nach der ordentlichen Generalversammlung. Die für den Aktienplan notwendigen Aktien werden durch die Bossard Holding AG aus dem Bestand eigener Aktien oder durch Aktienkäufe am Markt alimentiert.

4.3. Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (LTI) – Performance Share Units

Im Berichtsjahr 2024 hat die Bossard Gruppe ein neues System für die langfristige variable Vergütung der Konzernleitung eingeführt: die Performance Share Units (PSU). Dieses Vergütungssystem zielt darauf ab, die Interessen der Konzernleitung mit den langfristigen strategischen Zielen der Gruppe sowie den Interessen des Aktionariats in Einklang zu bringen. Gleichzeitig soll das System Anreize für aussergewöhnliche Leistungen schaffen und die Bindung an die Gesellschaft stärken. Mit der Einführung der PSU stärkt die Bossard Gruppe ihre Vergütungsstrategie durch ein leistungsorientiertes, transparentes und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes System.

4.3.1. Grundlagen der PSU

PSU sind bedingte Rechte auf den Erhalt von Namenaktien A der Bossard Holding AG. Deren Zuteilung und die endgültige Auslieferung von Namenaktien A unterliegen klar definierten Regeln:

a) Zuteilung der PSU:

- Die Anzahl der zugeteilten PSU basiert auf dem Target Long-Term Incentive Value (Zielwert der langfristigen variablen Vergütung) eines Mitglieds der Konzernleitung. Dieser Wert wird vom Verwaltungsrat festgelegt. Für den CEO ist ein Maximalbetrag von 100 000 CHF und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung ein Maximalbetrag zwischen 30 000 CHF und 50 000 CHF vorgesehen.

- Die Anzahl der PSU wird berechnet, indem der Zielwert durch den Referenzaktienkurs (Durchschnitt des Schlusskurses der letzten 60 Tage des Vorjahres) dividiert wird. Bruchteile werden auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.
- Beispiel: Bei einem Zielwert von CHF 50 000 und einem Referenzaktienkurs von CHF 200 würden 250 PSU zugeteilt.

b) Leistungsziele (Performance Targets):

- Die PSU sind an die Erreichung von Leistungszielen (Key Performance Indicators, KPI) geknüpft, die für einen Zeitraum von drei Jahren durch den Verwaltungsrat definiert sind.
- Diese KPI umfassen:
 - **Umsatzwachstum** (40 % Gewichtung): Erforderlich ist eine definierte durchschnittliche jährliche Wachstumsrate zwischen 3 % (Minimum) und 10 % (Maximum).
 - **EBIT-Marge** (40 % Gewichtung): Ziel ist die Erreichung einer EBIT-Marge von 10 % (Minimum) bis 15 % (Maximum).
 - **ESG-Ziele** (20 % Gewichtung, bzw. je 10 % Gewichtung): Diese beinhalten die Reduktion der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) sowie die Erhöhung der Prozentzahl des Beschaffungsvolumens, welches durch den Verhaltenskodex für Lieferant:innen abgedeckt ist.

c) Vesting-Periode:

- Die PSU unterliegen einer Vesting-Periode von drei Jahren, beginnend mit dem Zuteilungsdatum. Innerhalb dieses Zeitraums müssen die definierten Leistungsziele erreicht werden.

4.3.2. Berechnung der PSU-Auszahlung

Am Ende der dreijährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung für jeden KPI gemessen. Die Vesting-Quote für jeden KPI wird wie folgt berechnet:

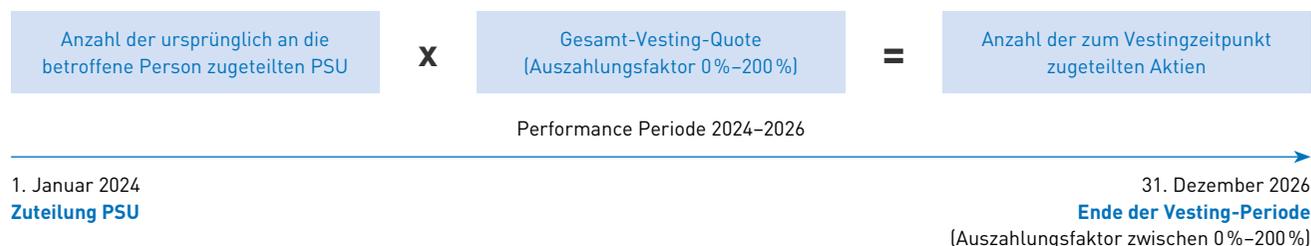
- Wird das Mindestziel (Threshold) nicht erreicht, verfällt der Anteil der PSU (0 % Vesting).
- Beim Erreichen des Ziels (Target) beträgt die Vesting-Quote 100 %.
- Bei übertroffenen Zielen (Cap) kann die Vesting-Quote bis zu 200 % betragen.
- Werte zwischen Threshold, Target und Cap werden linear interpoliert.

Die Gesamt-Vesting-Quote ergibt sich aus der gewichteten Summe der KPI, multipliziert mit der ursprünglich zuteilten Anzahl der PSU.

Beispiel: 250 PSU, Gesamt-Vesting-Quote: 120 % → 300 PSU werden in Namenaktien A der Bossard Holding AG umgewandelt.

4.3.3. Zuteilung von Namenaktien A nach Vesting

Nach Ablauf der Vesting-Periode erfolgt die Umwandlung der endgültig berechneten PSU in Namenaktien A. Die Namenaktien A werden in der Regel Ende März im Jahr nach Abschluss der Performance-Periode auf die persönlichen Depots der Mitglieder der Konzernleitung übertragen. Falls die Zuteilung von Aktien rechtswidrig oder unzweckmässig ist, kann anstelle von Namenaktien A der Bossard Holding AG ein Barausgleich vorgenommen werden.



4.3.4. Besondere Regelungen

a) Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- Bei einem «Friendly Leaver»-Fall (z. B. Pensionierung oder Tod) erfolgt eine anteilige Berechnung und Zuteilung der PSU entsprechend der zurückgelegten Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Bei einem «Other Leaver»-Fall (z. B. Kündigung) verfallen die PSU vollständig. In Ausnahmefällen kann der Verwaltungsrat im eigenen Ermessen abweichende Vereinbarungen treffen.

b) Clawback und Malus:

- Im Falle von Fehlverhalten oder finanziellen Unregelmässigkeiten können zugeteilte oder bereits umgewandelte PSU bzw. Namenaktien A zurückgefordert werden.

c) Kontrollwechsel:

- Im Falle eines Kontrollwechsels erfolgt eine anteilige Vesting-Berechnung basierend auf dem Zeitraum bis zum Wechsel.

4.4. Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (LTI) – Restricted Stock Units

Für die Leistung bis zum Berichtsjahr 2023 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung Restricted Stock Units (RSU) zugeteilt (anstatt PSU ab Berichtsjahr 2024). Die Voraussetzung für eine Zuteilung von RSU war ebenfalls an die Umsetzung der vom Verwaltungsrat verabschiedeten langfristigen strategischen Initiativen der Bossard Gruppe geknüpft. Diese Ziele waren qualitativer Natur und bezogen sich in erster Linie auf Innovation, Marktbearbeitung, kulturelle Transformation und weitere Nachhaltigkeitskriterien (ESG). Da die RSU erst im dritten bis fünften Jahr nach ihrer Zuteilung in Aktien umgewandelt werden, soll dies langfristiges Denken und Handeln fördern und die Vergütung an den langfristigen Aktionärsinteressen ausrichten.

Jede RSU stellt ein Recht dar, nach Ablauf des Vesting-Zeitraums eine Namenaktie A der Bossard Holding AG zu erhalten. Die RSU unterliegen folgendem Zeitraum bezüglich der definitiven Zuteilung: Ein Drittel der RSU unterliegen einem Vesting-Zeitraum von drei Jahren, ein Drittel einem Vesting-Zeitraum von vier Jahren und das letzte Drittel einem Vesting-Zeitraum von fünf Jahren ab dem Datum der Zuteilung. Am jeweiligen Vesting-Zeitpunkt werden die RSU als Namenaktien A der Bossard Holding AG zugeteilt. Folglich sind die Mitglieder der Konzernleitung aktuell noch im Besitz von zugeteilten RSU, welche in den nächsten Jahren gemäss entsprechendem Vesting-Zeitraum umgewandelt werden.

Vesting-Zeitraum:



Weitere Angaben und Details zu den RSU können dem Vergütungsbericht 2023 der Bossard Holding AG entnommen werden.

4.5. Vorsorgeleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung sind den Vorsorgeplänen in den Ländern angeschlossen, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Zu den Vorsorgeleistungen gehören im Wesentlichen Pensions-, Versicherungs- und Krankenversicherungspläne, die den Mitarbeitenden und ihren Angehörigen eine angemessene Absicherung bei Pensionierung oder Invalidität sowie im Todes- oder Krankheitsfall gewähren. Die Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag beteiligen sich am Vorsorgeplan von Bossard (Bossard Personalstiftung, Zug), der allen Mitarbeitenden in der Schweiz angeboten wird, bei dem Grundgehälter bis zu 294 000 CHF pro Jahr versichert sind. Dazu besteht ein Zusatzplan, in welchem Einkommen, die diese Schwelle übersteigen, bis maximal zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Die Vorsorgeleistungen von Bossard übertreffen die Vorgaben des Schweizerischen Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und sind mit den Leistungen anderer internationaler Industrieunternehmen vergleichbar. Für Mitglieder der Konzernleitung mit einem ausländischen Arbeitsvertrag bestehen Vorsorge-

versicherungen, 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.

4.6. Arbeitsverträge

Die Mitglieder der Konzernleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten bzw. zwölf Monaten für den CEO. Ferner stehen ihnen keine vertraglichen Abfindungszahlungen oder Kontrollwechselzahlungen zu.

5. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

5.1. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2024 und 2023

Im Jahr 2024 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats Vergütungen gemäss nachfolgender Tabelle.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtvergütung stabil.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024

in CHF, brutto		Fix	Spesen	Sozialleistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug ⁶⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾	360 000	8 000	54 649	422 649	29 862
Patricia Heidtman	Vizepräsidentin, NA	130 000	8 000	19 850	157 850	29 862
David Dean	Präsident VA ²⁾ , ARCA ³⁾ , Vertreter Aktionariat Namenaktien A ⁴⁾	150 000	8 000	20 162	178 162	29 862
Petra Maria Ehmann	ARCA	130 000	8 000	19 850	157 850	29 862
Marcel Keller	Vertreter Aktionariat Namenaktien A ⁵⁾ , VA	130 000	8 000	19 850	157 850	29 862
Martin Kühn	Präsident ARCA	140 000	8 000	21 378	169 378	29 862
Prof. Dr. Ina Toegel	NA, VA	140 000	8 000	21 348	169 348	29 862
2024		1 180 000	56 000	177 087	1 413 087	209 034

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Vergütungsausschuss (VA)

3) Audit, Risk & Compliance Ausschusses (ARCA)

4) Vertreter Aktionariat Namenaktien A bis April 2024

5) Vertreter Aktionariat Namenaktien A seit April 2024

6) Jedem Verwaltungsrat werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG vergütet. Der Zuteilungspreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2024 bezogenen Aktien betrug der Zuteilungspreis 177,75 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2024.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023

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

1) Nominationsausschuss (NA)

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

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Mitglied des VA bis April 2023

5) Mitglied des ARCA seit April 2023

6) Mitglied des NA bis April 2023

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

8) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2023

9) Präsident des ARCA bis April 2023

10) Rücktritt aus dem Verwaltungsrat im April 2023

11) Jedem Verwaltungsrat werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG vergütet. Der Zuteilungspreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2023 bezogenen Aktien betrug der Zuteilungspreis 211,10 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2023.

Im Jahr 2024 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 800 000 CHF. Da diese Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen.

Im Jahr 2023 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 800 000 CHF. Die Vergütung des Verwaltungsrats für diese Amtszeit betrug 1 413 084 CHF und befindet sich somit innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2024 wurde Prof. Dr. Stefan Michel von der Gesellschaft für einen mehrtätigen Workshop während des Board Retreats mit dem Verwaltungsrat und bestimmten Mitgliedern des Top Managements der Bossard Gruppe zum Thema künstliche Intelligenz mandatiert. Prof. Dr. Stefan Michel erhielt ein Honorar in Höhe von 21 000 CHF.

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

Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats

Sowohl 2024 als auch 2023 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 2024 als auch per 31. Dezember 2023 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats.

Externe Mandate des Verwaltungsrats

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

Name des Mitglieds	Name der Gesellschaft	Ausgeübte Funktion	
Dr. Thomas Schmuckli	Hans Oetiker Holding AG, Horgen	Verwaltungsratsmitglied	
	Helvetia Holding AG ¹⁾ , St. Gallen, einschliesslich formeller interner Mandate innerhalb der Gruppe	Verwaltungsratspräsident	
	Stiftung Infinite Elements, Altdorf	Mitglied Stiftungsrat	
Patricia Heidtman	SIKA AG ¹⁾ , Baar	Chief Innovation and Sustainability Officer	
David Dean	Komax Holding AG ¹⁾ , Dierikon	Verwaltungsratsmitglied	
	Burckhardt Compression Holding AG ¹⁾ , Winterthur, einschliesslich formeller interner Mandate innerhalb der Gruppe	Verwaltungsratsmitglied	
	Metall Zug AG ¹⁾ , Zug	Verwaltungsratsmitglied	
	Brugg Group AG, Brugg, einschliesslich formeller interner Mandate innerhalb der Gruppe	Verwaltungsratsmitglied	
	Ringier AG, Zofingen	Group Chief Innovation and AI Officer	
Petra Maria Ehmann	Swiss Science Center Technorama, Winterthur	Mitglied Stiftungsrat	
	DKV Mobility GmbH, Ratingen (DE)	Verwaltungsratsmitglied	
	-	-	
Marcel Keller	-	-	
Martin Kühn	KIBAG Holding AG, Bäch	Chief Financial Officer	
	Kannewischer Ingenieurbüro AG, Cham, einschliesslich formeller interner Mandate innerhalb der Gruppe	Verwaltungsratsmitglied	
	Pensionskasse der KIBAG, Bäch	Mitglied Stiftungsrat	
	KIBAG Personalstiftung, Zürich	Mitglied Stiftungsrat	
	Windlin AG, Zürich	Verwaltungsratspräsident	
	Bürgergemeinde Zug, Zug	Mitglied Rechnungsprüfungskommission	
	Donatorenverein FDP Kanton Zug, Zug	Präsident	
	Prof. Dr. Ina Toegel	IMD, Lausanne	Professorin

1) Börsenkotierte Gesellschaft

5.2. Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2024 und 2023

Vergütungen an die Konzernleitung 2024

in CHF	Konzernleitung total	Dr. Daniel Bossard, CEO ⁵⁾
Fixe Vergütung	2 775 268	518 808
Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI) ¹⁾	1 177 290	203 268
Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI) – Zuteilungsbetrag PSU (Performance Periode 2024–2026) ²⁾	380 000	100 000
Übrige Leistungen ³⁾	99 226	18 000
Sozial- und Vorsorgeleistungen	888 671	222 776
Total	5 320 455	1 062 852
Davon Aktienbezug ⁴⁾	711 000	168 863
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung	7	

- Die ausgewiesene variable Vergütung, kurzfristige Komponente, wird für das entsprechende Rechnungsjahr abgegrenzt. Diese kann von der effektiven Zahlung im Folgejahr abweichen. Allfällige Abweichungen zwischen den Abgrenzungen und den effektiven Zahlungen werden im Folgejahr für das entsprechende Rechnungsjahr erfasst, für welches die Vergütung erfolgt.
- Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurs der letzten 60 Tage des Vorjahres) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der im 2024 angewandte Aktienkurs betrug 203,80 CHF.
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumsprämie
- Jedes Mitglied der Konzernleitung kann bis zu 20% der Gesamtvergütung des Vorjahres in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Art. 38 der Statuten). Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung. Für die im Jahr 2024 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 177,75 CHF.
- Mitglied der Konzernleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2024.

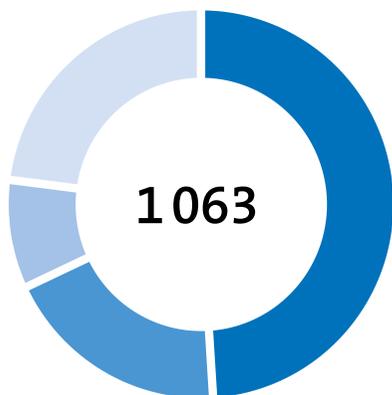
Vergütungen an die Konzernleitung 2023

in CHF	Konzernleitung total	Dr. Daniel Bossard, CEO ⁵⁾
Fixe Vergütung	2 769 042	510 479
Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI) ¹⁾	1 402 552	257 362
Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI) ²⁾	329 000	80 000
Übrige Leistungen ³⁾	103 830	18 000
Sozial- und Vorsorgeleistungen	865 936	221 597
Total	5 470 360	1 087 438
Davon Aktienbezug ⁴⁾	84 440	-
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung	7	

- Bei den für 2023 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zahlungen.
- Bei den für 2023 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zuteilungen. Der Marktwert für die Zuteilung der RSU für das Geschäftsjahr 2023 betrug 217,15 CHF.
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumsprämie
- Jedes Mitglied der Konzernleitung kann bis zu 20% der Gesamtvergütung des Vorjahres in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Art. 38 der Statuten). Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung. Für die im Jahr 2023 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 211,10 CHF.
- Mitglied der Konzernleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2023.

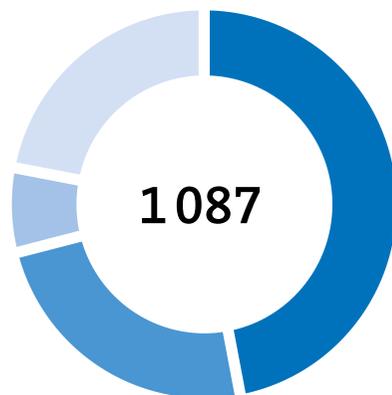
Vergütung des CEO für 2024

in 1000 CHF



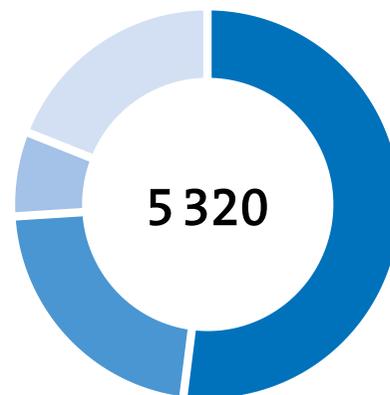
Vergütung des CEO für 2023

in 1000 CHF



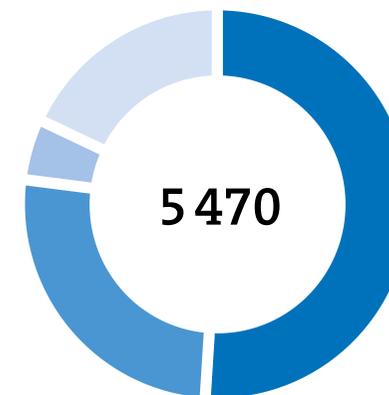
Vergütung der Konzernleitung für 2024

in 1000 CHF



Vergütung der Konzernleitung für 2023

in 1000 CHF



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

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um rund 150 000 CHF, was einem Rückgang von 2,7 % entspricht. Die im Vergleich zum Vorjahr tieferen finanziellen Leistungsdaten spiegeln sich in einer um 16,1 % niedrigeren kurzfristigen variablen Vergütung (STI) wider. Der Zielerreichungsgrad betrug beim CEO 81 % und bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung zwischen 79 % und 85 %. Im Bereich der langfristigen variablen Vergütung (LTI) führte die Umstellung von RSU auf PSU zu einer nominellen Erhöhung der Zuteilungsbeträge. Die tatsächliche Realisierung der PSU wird jedoch erst in drei Jahren erfolgen und hängt von der Zielerreichung während dieses Zeitraums ab.

Im Jahr 2024 betrug der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente, des CEO Dr. Daniel Bossard an der fixen Vergütung 39 % (2023: 50 %). Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung lag der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente zwischen 22 % und 45 % der fixen Vergütung (2023: zwischen 29 % und 60 %).

Um ein angemessenes Vergütungsniveau aufrechtzuerhalten und keine Anreize zum Eingehen übermässiger Risiken oder zur Fokussierung auf kurzfristige Entscheidungen zu Lasten des nachhaltigen Unternehmenserfolgs zu geben, ist die variable Vergütung (kurzfristig und langfristig orientierte Komponente) auf 150 % der jährlichen fixen Vergütung begrenzt.

Im Jahr 2023 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 7 000 000 CHF. Die Gesamtvergütung 2024 der Konzernleitung von 5 320 455 CHF bewegt sich innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Im Jahr 2024 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 7 000 000 CHF.

Realisierte Vergütungen im Zusammenhang mit den Performance Share Units

Die jährlich zugeteilten Performance Share Units (PSU) werden den Mitgliedern der Konzernleitung nach Ablauf einer dreijährigen Vesting-Periode in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die erste Auszahlung erfolgt im Jahr 2027 für die Performance Periode 2024–2026. Im Jahr 2024 wurden somit noch keine PSU in Namenaktien A der Bossard Holding AG umgewandelt.

Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung

In den Jahren 2024 und 2023 wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung

Sowohl 2024 als auch 2023 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 2024 als auch per 31. Dezember 2023 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung.

Externe Mandate der Konzernleitung

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

Name des Mitglieds	Name der Gesellschaft	Ausgeübte Funktion
Dr. Daniel Bossard	Schweiter Technologies AG ¹⁾ , Steinhausen	Verwaltungsratsmitglied
	BURU Holding AG, Cham	Verwaltungsratsmitglied
	Swiss American Chamber of Commerce, Zürich	Mitglied Chapter Board
	Ecoparts AG, Hinwil	Verwaltungsratsmitglied
Stephan Zehnder	Bossard Personalstiftung, Zug	Präsident des Stiftungsrats
	Bossard Kaderstiftung, Zug	Präsident des Stiftungsrats
	FZ Immobilien AG, Wald (ZH)	Verwaltungsratsmitglied
Susan Salzbrenner	-	-
Rolf Ritter	-	-
Dr. Frank Hilgers	enersis suisse AG, Bern	Mitglied Beirat
	INYO Mobility GmbH, Grafing (DE)	Mitglied Beirat
	MultiMaterial-Welding AG, Biel/Bienne	Verwaltungsratsmitglied
David Jones	-	-
Robert Ang	-	-

1) Börsenkotierte Gesellschaft

6. Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2024 und 2023

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	2024	Davon gesperrt ¹⁰⁾	2023	Davon gesperrt ¹⁰⁾
Dr. Thomas Schmuckli Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	3 796	445	8 352	427
Patricia Heidtman Vizepräsidentin, NA, VA ³⁾	1 095	445	927	427
David Dean Präsident VA, ARCA ⁴⁾ , Vertreter Aktionariat Namenaktien A ⁵⁾	1 595	445	1 427	427
Petra Maria Ehmann NA ⁶⁾ , ARCA	445	445	277	277
Marcel Keller Vertreter Aktionariat Namenaktien A ⁷⁾ , VA	445	445	277	277
Martin Kühn Präsident ARCA ⁸⁾	1 907	445	1 589	427
Prof. Dr. Ina Toegel ⁹⁾ VA, NA	168	168	-	-
Total	9 451	2 838	12 849	2 262

1) Nominationsausschuss (NA)

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

3) Mitglied des Vergütungsausschusses (VA) bis April 2023

4) Mitglied des ARCA seit April 2023

5) Vertreter Aktionariat Namenaktien A bis April 2024

6) Mitglied des NA bis April 2023

7) Vertreter Aktionariat Namenaktien A seit April 2024

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

9) Wahl in den Verwaltungsrat im April 2023

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

Konzernleitung	2024	Davon gesperrt ²⁾	2023	Davon gesperrt ²⁾
Dr. Daniel Bossard ¹⁾ CEO	8 899	1 450	7 630	500
Stephan Zehnder CFO	11 485	750	10 575	-
Susan Salzbrenner VP of People & Organization	-	-	-	-
Rolf Ritter CEO Zentraleuropa	672	400	241	-
Dr. Frank Hilgers CEO Nord- und Osteuropa, CCO	3 737	750	2 827	-
David Jones CEO Amerika	1 100	1,100	700	700
Robert Ang CEO Asien	11 929	750	12 819	-
Total	37 822	5 200	34 792	1 200

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

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

Per 31. Dezember 2024 hielten die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung folgende Anzahl an zugeteilten Performance Share Units (PSU):

Konzernleitung		2024
Dr. Daniel Bossard	CEO	490
Stephan Zehnder	CFO	245
Susan Salzbrenner	VP of People & Organization	147
Rolf Ritter	CEO Zentraleuropa	245
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- und Osteuropa, CCO	245
David Jones	CEO Amerika	245
Robert Ang	CEO Asien	245
Total		1862

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

Konzernleitung		2024	2023
Dr. Daniel Bossard	CEO	1259	1210
Stephan Zehnder	CFO	684	637
Susan Salzbrenner	VP of People & Organization	220	96
Rolf Ritter	CEO Zentraleuropa	412	296
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- und Osteuropa, CCO	717	647
David Jones	CEO Amerika	615	385
Robert Ang	CEO Asien	669	622
Total		4576	3893

Richtlinie zur Aktienbeteiligung

Es gelten folgende vom Verwaltungsrat verabschiedeten Richtlinien zur Aktienbeteiligung:

- Der Verwaltungsratspräsident soll 150% des Gegenwerts des Basishonorars in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen 100% des Gegenwerts der Basishonorare in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Der CEO soll 150% des Gegenwerts der fixen Vergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Die Mitglieder der Konzernleitung sollen 100% des Gegenwerts der fixen Vergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Neu gewählte Mitglieder sollen die erforderliche Aktienbeteiligung innert fünf 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 sowie auch zugeteilte RSU. PSU werden nicht eingerechnet, da die Vesting-Quote von PSU 0% betragen kann. Der Vergütungsausschuss prüft die Übereinstimmung mit den Richtlinien zur Aktienbeteiligung jährlich.

Gemäss Überprüfung des Vergütungsausschusses (letztmals im Januar 2025) halten alle Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung die Richtlinien zur Aktienbeteiligung ein; dies auch unter Einbezug der Übergangsfrist der neu gewählten bzw. ernannten Mitglieder.



Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Bossard Holding AG, Zug

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bossard Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in Anmerkung 5 und 6 auf den Seiten 125 bis 132 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 125 bis 132) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Anmerkung 5 und 6 im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

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

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

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

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

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

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Wallmer

Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Simon Hux

Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 26. Februar 2025

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

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