

# Vergütungs- bericht 2021

05

---

Einleitung des  
Vorsitzenden des  
Vergütungsausschusses

09

---

Grundsätze der  
Vergütungspolitik und  
Vergütungselemente

22

---

Beteiligungen des  
Verwaltungsrats und der  
Geschäftsleitung  
per Ende des Berichtsjahrs

# Vergütungs- bericht

- 
- 05 Einleitung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses
  - 06 Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses
  - 07 Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen
  - 09 Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente
  - 16 Vergütung des Verwaltungsrats
  - 19 Vergütung der Geschäftsleitung
  - 22 Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahrs
  - 24 Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen
  - 25 Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2021. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2021 finden Sie zum Download unter **report.siegfried.ch**.

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsprinzipien, die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Geschäftsleitung der Siegfried Gruppe. Darüber hinaus enthält der Bericht Informationen zu den Vergütungsplänen und den im Berichtsjahr 2021 an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung geleisteten Vergütungen.

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Statuten der Siegfried Holding AG und der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange verfasst und enthält sämtliche erforderlichen Angaben gemäss Art. 663b<sup>bis</sup> und Art. 663c Absatz 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) und der Art. 13 bis 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV).

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Einleitung der Vorsitzenden des Vergütungsausschusses
- Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses
- Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren der Vergütung
- Grundsätze der Vergütungspolitik und -elemente
- Vergütung des Verwaltungsrats
- Vergütung der Geschäftsleitung
- Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahrs
- Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen

Die Angaben nach Art. 14 bis 17 VegüV finden sich im vorliegenden Bericht an folgenden Stellen:

VegüV Artikel	Text/Abbildung/Tabelle	Seite
Art. 14: Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung	An den VR im Berichtsjahr 2021 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	17
	An den VR für die Amtsperiode 2021/2022 ausgerichtete Vergütungen (Projektion)	18
	An den VR im Berichtsjahr 2020 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	18
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2021 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	19
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2021 zugeteilte PSUs	21
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2020 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	21
Art. 15: Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung	Die Siegfried Holding AG und ihre Konzerngesellschaften haben per 31. Dezember 2021 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend (geprüft)	24
Art. 16: Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen	Des Weiteren wurden im Jahr 2021 auch keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an diesen nahestehende Personen bzw. an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt, noch sind solche per 31. Dezember 2021 ausstehend (geprüft)	24
Art. 17: Prüfung des Vergütungsberichts durch die Revisionsstelle	Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	25

# Einleitung der Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

## Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Es freut mich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2021 präsentieren zu dürfen.

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze, Prinzipien und Elemente der Vergütung der obersten Führungsorgane der Siegfried Gruppe und enthält zudem Angaben über die ausgerichteten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Darüber hinaus liefert Ihnen der Bericht einen Rückblick auf die wichtigsten Aktivitäten und Entscheide des Vergütungsausschusses im Berichtsjahr 2021. Alle gemachten Angaben beziehen sich jeweils auf das per 31. Dezember 2021 abgeschlossene Berichtsjahr.

Wie in der letztjährigen Ausgabe des Vergütungsberichts bereits angekündigt, wurde im Berichtsjahr eine grundsätzliche Überprüfung der Siegfried Vergütungssysteme vorgenommen. Im Fokus stand die Überarbeitung bzw. Anpassung des 2014 eingeführten Long Term Incentive Plans (LTIP). Ziel war es dabei, einerseits die wesentlichen Elemente des Plans, der seit seiner Einführung 2014 die Interessen des Aktionariats und des Managements wirksam vereint hat und eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Unternehmensentwicklung der letzten Jahre war, zu erhalten und andererseits der stark gestiegenen Unternehmensgrösse und dem stark gestiegenen Aktienkurs durch geeignete Anpassungen Rechnung zu tragen. Die wesentlichen Änderungen finden sich bereits in diesem Vergütungsbericht; eine ausführlichere Beschreibung des überarbeiteten Plans werden wir Ihnen im Rahmen des Vergütungsberichts für das Jahr 2022 vorstellen. Die Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2022 werden bereits auf Basis des angepassten LTIP vorgenommen und die für den CEO und die Geschäftsleitung relevanten Beträge wie in der Vergangenheit der Generalversammlung 2022 zur Genehmigung vorgelegt.

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, mit dem angepassten Plan ein gutes Instrument geschaffen zu haben, um das Management auch in Zukunft gezielt über eine wettbewerbsfähige und stark leistungsabhängige Aktienkomponente zu incentivieren, an die Firma zu binden und die Interessen der Aktionäre und der obersten Führung auch in Zukunft im Sinne einer langfristigen Unternehmenswertsteigerung in Einklang zu bringen.

Im Rahmen der Überarbeitung des LTIP wurde auch die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung überprüft und punktuell angepasst. Die Überprüfung erfolgte auf Basis eines für die Geschäftsleitungspositionen eigens erstellten Gehaltsvergleichs von Mercer. Als massgebender Benchmark wurde auf den breit definierten «General Industry» Index abgestützt.

Weiter wurden die Vergütungssysteme der neuen Standorte Barberà del Vallès sowie El Masnou an die Systeme der Siegfried angeglichen.

Der Vergütungsausschuss hat im abgelaufenen Jahr wiederum die Umsetzung von Projekten im Bereich der Unternehmenskultur, Mitarbeiter- und Führungsentwicklung sowie Talent Management aktiv begleitet, da der Verwaltungsrat überzeugt ist, dass die erfolgreiche Bearbeitung dieser Themen einen entscheidenden Einfluss auf Leistung und den Erfolg der Firma hat. Im Bereich Talent Management konnte im Rahmen des jährlichen Reviews festgestellt werden, dass sich die Nachfolgeplanung im Bereich kritischer Schlüsselpositionen weiter verbessert hat. Dem gezielten Aufbau einer starken Talentbasis in allen Bereichen und an allen Standorten werden wir weiterhin ein grosses Gewicht beimessen, da dies das Fundament für das weitere Wachstum der Firma ist. Die Suche und Selektion zweier neuer Verwaltungsratsmitglieder zur Nachbesetzung der beiden an der nächsten GV ausschlei-

denden Mitglieder Ulla Schmidt und Reto Garzetti war ein weiterer wichtiger Tätigkeitsschwerpunkt des Vergütungsausschusses im Berichtsjahr 2021.

Im kommenden Jahr wird der Vergütungsausschuss neben den regulären Vergütungsthemen einen Fokus auf die Überarbeitung des Performance Management Systems und des damit verknüpften leistungsabhängigen Short Term Incentive Plan (STIP) legen sowie den Mitarbeiteraktienkaufplan (ESPP) überprüfen.

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass Ihnen, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, durch den vorliegenden Vergütungsbericht ein verständliches und ganzheitliches Bild bezüglich der Vergütung der obersten Führungsorgane der Siegfried Gruppe sowie über die wichtigsten bearbeiteten und anstehenden Themen vermittelt wird.

# 1. Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss setzt sich gemäss Statuten aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen, die jeweils einzeln für eine einjährige Amtsperiode von der Generalversammlung gewählt werden. Für die Amtsperiode 2021/2022 wurden Isabelle Welton (Vorsitz), Dr. Martin Schmid und Reto Garzetti in den Vergütungsausschuss gewählt. Der Vergütungsausschuss konstituiert sich selbst. Er wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden.

Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei

- der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik und Vergütungsgrundsätze;
- der Festsetzung und Überprüfung der Ziele und der Zielhöhe der kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungselemente und ihrer Erreichung;
- der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Je nach Traktandenliste nehmen an den Sitzungen auch der Verwaltungsratspräsident, der Chief Executive Officer (CEO) und der Chief Human Resources Officer (CHRO) teil. Traktanden, welche den VRP, CEO und/oder CHRO unmittelbar betreffen, werden unter Ausschluss der betroffenen Person behandelt. Im Anschluss an jede Sitzung des Vergütungsausschusses erhält der Verwaltungsrat ein Sitzungsprotokoll und eine Zusammenfassung der diskutierten Themen, der getroffenen Entscheidungen und der ausgesprochenen Empfehlungen.

Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zweimal pro Jahr. Im Berichtsjahr fanden drei ordentliche Sitzungen und weitere Besprechungen statt.

## Im 2021 pro Vergütungsausschusssitzung bearbeitete Themen

Themen	Winter	Sommer	Herbst
<b>Generelle Themen</b>			
Personelle Veränderungen im Senior Management und Verwaltungsrat	•	•	•
Update HR Projekte	•	•	•
Update Pensionskassen	•	•	•
Talent Review			•
<b>Governance</b>			
Vorbereitung Vergütungsbericht (inkl. Analyse zum Thema Offenlegung der Vergütung)		•	•
Genehmigung Vergütungsbericht	•		
Vorbereitung Say-on-Pay Abstimmung für kommende GV	•		
<b>Vergütung Verwaltungsrat</b>			
Festlegung der Vergütung für kommende Amtsperiode (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
<b>Vergütung Geschäftsleitung</b>			
Feststellung der Zielerreichung Vorjahr und der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung Zuteilungsdatum für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI)	•		
Festlegung Höhe der Vergütung aus LTIP im laufenden Geschäftsjahr (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung Zielvergütung für das nächstfolgende Geschäftsjahr (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung der Zielwerte im Rahmen des STI für das folgende Geschäftsjahr			•
Festlegung der Zielwerte im Rahmen des LTIP für die folgende Leistungsperiode			•

## 2. Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen

### Regelmässiges Benchmarking und externe Berater

Zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität von Siegfried als Arbeitgeber werden die internen Vergütungsdaten für die gesamte Belegschaft an allen Standorten regelmässig gemäss üblicher Praxis mit der Vergütung in anderen relevanten Firmen verglichen. In der Regel wird dabei auf einen breiten «General Industry» Index abgestützt, bei Fachpositionen auf Vergleichsdaten branchennaher Firmen. Es wird angestrebt, dass Mitarbeitende, die bezüglich Qualifikation, Leistung und Verhalten die Anforderungen der Position erfüllen, eine Gesamtvergütung erhalten, die dem Referenzwert (Median) für Vergütungen vergleichbarer Positionen in ähnlichen Unternehmen entspricht. Siegfried arbeitet zu diesem Zweck mit unabhängigen externen Vergütungsspezialisten zusammen.

Die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitungsmitglieder wird regelmässig – in der Regel alle zwei bis drei Jahre – überprüft und mit Daten von Executive-Studien, spezifisch eingeholten Benchmarkdaten sowie auf Basis der Offenlegungen von Unternehmen ähnlicher Grösse und Struktur, vergleichbarem Geschäftsmix, Geschäftsmodell und geografischer Aufstellung verglichen. Im Jahr 2021 erfolgte dies anhand einer bei Mercer in Auftrag gegebenen Studie (Executive Remuneration Audit). Für diese Executive-Studie wurde auf den breiten «General Industry» Index abgestützt, welcher Vergleichsdaten von über 350 international tätigen Unternehmen mit Firmensitz in der Schweiz und globaler Geschäftstätigkeit/Kundenbasis beinhaltet. In der Vergleichsgruppe finden sich 26% branchennahe Firmen aus dem Bereich Pharma/Chemie und Medtech. Die restlichen 74% entsprechen einem Branchenquerschnitt von Firmen vergleichbarer Grösse und Aktivitätsradius (17% Consumer Goods, 3% Banking/Insurance, 54% andere produzierende und nicht produzierende Industriefirmen).

## Festsetzung und Genehmigung der Vergütung

Die Festsetzung und die Genehmigung der Vergütungen sind wie folgt geregelt:

Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen	CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Statutarische Grundlagen der Vergütung des Verwaltungsrats		Schlägt vor	Stellt Antrag	Beschliesst
Statutarische Grundlagen der Vergütung der Geschäftsleitung		Schlägt vor	Stellt Antrag	Beschliesst
Vergütungsmodell des CEO (einschl. kurz- und langfristiger erfolgsabhängiger Vergütung in bar oder in Form von Beteiligungen) und Arbeitsvertragsbedingungen		Schlägt vor	Beschliesst	
Vergütungsmodell der Geschäftsleitung (einschl. Art und Umfang der kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung in bar oder in Form von Beteiligungen)	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	
Maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung		Schlägt vor	Beschliesst	Genehmigt
Maximaler Gesamtbetrag für die fixe Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das nächstfolgende Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Gesamtbetrag für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Gesamtbetrag für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das laufende Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Personal- und Vergütungspolitik		Schlägt vor	Beschliesst	
Ernennung und Auswahl von Mitgliedern zur Wahl/Wiederwahl in den Verwaltungsrat sowie Nachfolgeplanung		Spricht Empfehlung aus	Stellt Antrag	Beschliesst
Ernennung und Auswahl von Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie Nachfolgeplanung		Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	

An der Generalversammlung vom 22. April 2021 wurden folgende Vergütungselemente/Beträge genehmigt:

- Maximaler Gesamtbetrag für die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2021/2022 (CHF 1 875 000)
- Maximaler Gesamtbetrag für die fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2022 (CHF 3 500 000)
- Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2020 (CHF 482 591)
- Langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2021 (CHF 8 020 000)

In der gleichen Weise werden der Generalversammlung vom 13. April 2022 die Anträge in obengenannter Struktur unterbreitet.

## 3. Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

### Grundsätze der Vergütungspolitik

Das Gewinnen, Entwickeln und Halten diversifizierter, qualifizierter und talentierter Führungskräfte und Fachkräfte ist ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg von Siegfried. Die Vergütungsstruktur und die Vergütungselemente sind auf dieses Ziel hin ausgerichtet und orientieren sich an nachfolgenden Grundsätzen:

- Wirkungsvolle Verknüpfung der individuellen Leistung mit dem nachhaltig geschaffenen Unternehmenswert für die Aktionäre von Siegfried
- Honorierung der individuellen Leistung und Kompetenz sowie gewünschten Verhaltensweisen gemäss den Siegfried Werten und Führungsgrundsätzen
- Schaffen einer nachhaltigen Performance-Kultur durch eine leistungsorientierte Vergütung in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg
- Effektive Anreize durch Ausgewogenheit zwischen erfolgsabhängigen lang- und kurzfristigen Vergütungselementen
- Fairness und Transparenz bei Vergütungsentscheidungen und deren Kommunikation
- Konkurrenzfähigkeit am Markt
- Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen und behördlichen Auflagen in Zusammenhang mit der Entrichtung von Vergütungen. Dazu gehören insbesondere das Einhalten von Mindestlöhnen und von Grundsätzen zur Lohngleichheit von Mann und Frau sowie die Anforderungen zur Offenlegung und Genehmigung von Vergütungen der obersten Organe
- Die aus der erfolgsabhängigen aktienbasierten Vergütung entstehende Verwässerung soll im langfristigen Mittel 1.0% pro Jahr nicht übersteigen.

## Vergütungselemente

Das Vergütungsmodell der Siegfried baut auf einer Gesamtvergütungsphilosophie mit fixen und erfolgsabhängigen Komponenten auf.

Der individuelle Gesamtentschädigungsmix der Mitarbeitenden ist abhängig von der Funktionsstufe, Position, den Verantwortlichkeiten, der Qualifikation/Erfahrung und dem Arbeitsort. Er setzte sich im Berichtsjahr aus folgenden Komponenten zusammen:

1. Fixe Vergütung – Jahresgrundgehalt
2. Erfolgsabhängige Vergütung
  - (i) kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short Term Incentive Plan, STIP)
  - (ii) langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)
3. Weitere Vergütungselemente
  - (i) Marktübliche Zusatzleistungen
  - (ii) Mitarbeiterbeteiligungsplan (ESPP), in den meisten Märkten eingeführt

	Komponente	Instrument	Zweck	Einflussfaktoren	Zielgruppe
fixe Vergütung	Jahresgrundgehalt	monatliche Vergütung in bar	Mitarbeitergewinnung und -anbindung	Anforderungen der Stelle, Erfahrungen und Fähigkeiten des Mitarbeitenden, erbrachte Leistung, lokales Marktumfeld	alle Mitarbeitenden
erfolgsabhängige Vergütung	kurzfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (STIP)	jährliche Vergütung in bar	Honorierung der erbrachten Leistung und Beiträge zur Wertentwicklung der Unternehmung	Erreichung von Unternehmens-, funktionalen und individuellen Zielen in einem Geschäftsjahr	alle Mitarbeitenden (exkl. Verwaltungsrat)
	langfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (LTIP)	jährliche Zuteilung von Anwartschaften auf Aktien (PSUs)	nachhaltige Unternehmenswertsteigerung und Interessenausgleich zwischen Management und Aktionären	Erreichung von Unternehmenszielen am Ende der dreijährigen Leistungsperiode	Mitarbeitende des Managements (exkl. Verwaltungsrat)
weitere Vergütungselemente	Zusatzleistungen	Vorsorge- und Nebenleistungen	Absicherung der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen im Alter sowie bei Krankheit	lokale Marktgegebenheiten, Gesetze und andere Bestimmungen	alle Mitarbeitenden
	Employee Share Purchase Plan (ESPP)	Mitarbeiterbeteiligungsplan, welcher den Kauf von Siegfried Aktien zu einem Vorzugspreis ermöglicht	Stärkung des Interesses an und Identifikation der Mitarbeitenden mit der Unternehmung; Partizipation der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg durch allfällige Aktienkurssteigerungen	Höhe Eigeninvestition, Entwicklung des Aktienkurses	Mitarbeitende unterhalb Management (exkl. LTIP Teilnehmende und VR)

Der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung hängt von der Funktionsstufe ab und gewinnt mit steigender organisatorischer Verantwortung an Gewicht.

## Fixe Vergütung – Jahresgrundgehalt

Jeder Mitarbeitende erhält ein Jahresgrundgehalt, das den Anforderungen an die Stelle, der Erfahrung, den Fähigkeiten und Qualifikationen des Mitarbeitenden, der erbrachten Leistung und dem lokalen Marktumfeld Rechnung trägt. Für Mitarbeitende, welche die erwartete Leistung und das gewünschte Verhalten zeigen sowie die Qualifikation vollumfänglich erfüllen, wird eine Positionierung im Gehaltsband entsprechend dem Marktmedian vergleichbarer Positionen in der chemischen/pharmazeutischen Industrie angestrebt. Die jährlichen Gehaltsanpassungen werden individuell und unter Berücksichtigung interner und externer Vergleiche hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der Gehälter, der individuellen Leistung sowie der gesamtwirtschaftlichen Situation des Unternehmens festgelegt. Automatische Gehaltsanpassungen finden lediglich in Fällen statt, wo dies von Gesetzes wegen vorgeschrieben oder in Branchentarifverträgen vorgegeben wird.

## Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short Term Incentive Plan, STIP)

Der Short Term Incentive Plan (STIP) dient der individuellen Incentivierung von Mitarbeitenden sämtlicher Funktionsstufen. Der Short Term Incentive (STI) wird im Folgejahr in bar (bewertet zum Nominalwert) ausbezahlt und honoriert die erbrachte individuelle Leistung und Beiträge zur Wertentwicklung des Unternehmens rückblickend am Ende jedes Berichtsjahrs.

Die Höhe der unter dem STIP ausgerichteten erfolgsabhängigen Vergütung ist an die Erreichung von Unternehmens-, funktionalen sowie individuellen Zielen geknüpft. Für jeden Teilnehmenden (falls zur Teilnahme am Plan berechtigt) wird ein individueller Zielbonus bei 100%iger Zielerreichung festgelegt (sogenannter Ziel-STI). Die Höhe des Ziel-STI sowie die anwendbaren Zielkategorien hängen von der Funktionsstufe ab.

Die Ziele unter dem STIP werden jeweils auf Jahresbasis für ein Berichtsjahr (= Leistungsperiode) festgelegt und kommuniziert. Die Zuständigkeit zur Festlegung der Ziele ist abhängig von der Funktionsstufe des Mitarbeitenden und ist wie folgt festgelegt:

<b>Stufe</b>	<b>Unternehmensziele</b> Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	<b>Funktionale Ziele</b> Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	<b>Individuelle Ziele</b> Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung
CEO		n. a.	Verwaltungsratspräsident
Geschäftsleitung		CEO	CEO
Senior Management	Verwaltungsrat		
Management		Geschäftsleitung	Linienvorgesetzte
Mitarbeitende			

Als Unternehmensziele werden der Core EBITDA und Core ROCE (Rendite auf dem eingesetzten Kapital) auf Gruppenstufe verwendet. Die Zielwerte werden jährlich vom Verwaltungsrat für das jeweilige Berichtsjahr festgelegt. Die auf Jahresbasis festgelegten Ziele des Core EBITDA und Core ROCE sind auf die Erreichung der langfristigen Core EBITDA und Core ROCE Ziele, die neben dem Total Shareholder Return dem für das Berichtsjahr massgebenden LTIP als operative Zielgrössen zugrunde liegen, ausgerichtet.

Die funktionalen Ziele leiten sich aus der Strategie, den operativen Schwerpunkten und aus den Unternehmenszielen der Siegfried Gruppe ab und beziehen sich auf die Gesamtleistung einer bestimmten Funktion oder eines Standorts. Sie werden in einem Top-Down-Prozess jährlich von der Geschäftsleitung festgelegt und stufenweise auf die einzelnen Abteilungen, Standorte und Teams heruntergebrochen. Funktionale Ziele sind zu einem grossen Teil Kennzahlen, welche für die Steuerung des operativen Geschäfts und zur Erreichung der Unternehmensziele relevant sind. Typische Kennzahlen

sind Sicherheitskennzahlen pro Standort (Messgröße korrelierend mit der Anzahl meldepflichtiger Ereignisse gem. internationalen OSHA Standards), operative Performance pro Standort (OTIF [on time in full], Deckungsbeitrag, Non-Material Cost) und das Generieren von Neugeschäft (New Product Leads).

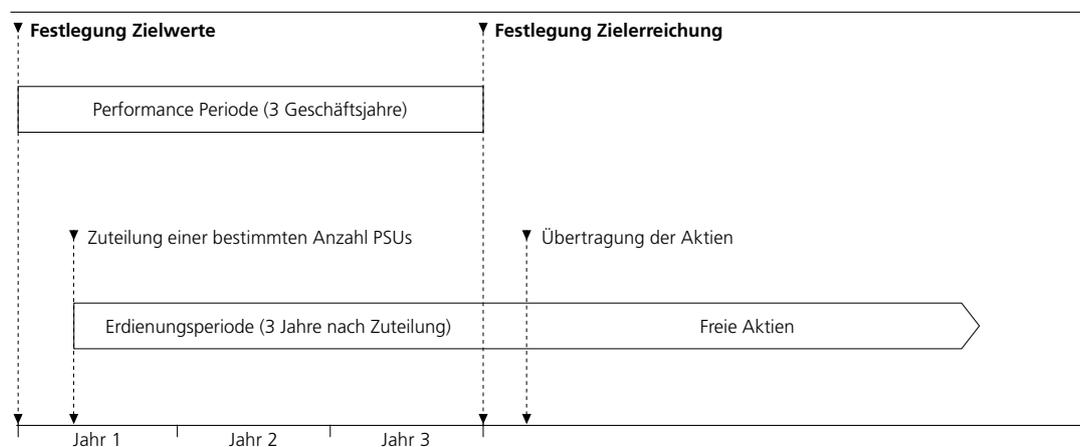
Individuelle Ziele werden zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden bilateral vereinbart. Sie beziehen sich auf die Leistung des individuellen Mitarbeitenden, typischerweise in Form von Projekten oder aufgabenbezogenen Zielen.

Am Ende der Leistungsperiode wird die Zielerreichung der Unternehmensziele sowie der funktionalen und individuellen Ziele ermittelt. Die Zielerreichungsskala für die Unternehmensziele erstreckt sich von 0% bis maximal 200%, für funktionale und individuelle Ziele von 0% bis maximal 150%. Die gewichtete Summe der Zielerreichungen ergibt den individuellen Gesamtzielerreichungsgrad. Für die Berechnung des individuellen STI wird der Ziel-STI-Betrag mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert.

## Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)

Der Long Term Incentive Plan (LTIP) ist eine langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, welche eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung, eine Interessensangleichung zwischen Aktionären und Management sowie dessen langfristige Bindung an die Unternehmung bezweckt. Aus diesem Grund sieht der Plan eine Halteanforderung vor, wonach Planteilnehmende permanent eine definierte Anzahl Aktien halten müssen. Zudem müssen alle Planteilnehmenden bei Eintritt in den Plan eine Investition in Siegfried Aktien aus eigenen Mitteln tätigen. Der Plan gilt für die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Managements sowie für zusätzlich vom Verwaltungsrat und von der Geschäftsleitung jährlich festgelegte Mitarbeitende, deren Beitrag einen massgeblichen Einfluss auf die langfristige Entwicklung der Siegfried Gruppe hat. Der LTIP koppelt somit einen Teil der jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung und des Managements an die langfristige Wertentwicklung der Unternehmung.

Als Teil ihrer Gesamtvergütung wird den Planteilnehmenden jährlich eine auf individueller Basis vom Verwaltungsrat festgelegte Anzahl Performance Share Units (PSUs) zugeteilt. Jede PSU stellt eine bedingte Anwartschaft auf bis zu maximal zwei Siegfried Aktien in Abhängigkeit der Unternehmensentwicklung und Erreichung vordefinierter Ziele einer Performance Periode (jeweils drei Berichtsjahre) dar. Eine allfällige Übertragung von Aktien erfolgt jeweils nach Ablauf einer dreijährigen Erdienungsperiode (dreijähriger Zeitraum beginnend mit der Zuteilung der PSUs und endend am selben Kalendertag des dritten darauffolgenden Kalenderjahrs).



Als Messgrößen für die langfristige Unternehmenswertsteigerung wurden dem LTIP mit der jährlichen Wachstumsrate (CAGR) des Total Shareholder Return (TSR) eine Kapitalmarktkennzahl sowie die operativen Kennzahlen Core EBITDA und Core ROCE zugrunde gelegt.

KPIs	Kennzahl und Definition	Festlegung Zielwerte	Zielwert	Gewichtung
Kapitalmarkt Kennzahl	CAGR des Total Shareholder Return (TSR) über die dreijährige Performance Periode	Die Zielwerte werden vom VR jährlich für jede neue Zuteilung festgelegt	TSR CAGR von 8% (Untergrenze: 4%, Obergrenze: 12%)	70%
	Kumulierter Core EBITDA über die jeweils dreijährige Performance Periode		Der Wert wird in Anlehnung an die Mittelfristplanung jährlich neu definiert	15%
Operative Kennzahlen	Core ROCE des letzten Jahrs der dreijährigen Performance Periode		Der Wert wird in Anlehnung an die Mittelfristplanung jährlich neu definiert	15%

Als langfristigen Zielwert (100%) für den TSR hat der Verwaltungsrat eine jährliche Steigerung des Aktienwertes von 8% definiert, was einer absoluten Aktienkurssteigerung von 26% über eine dreijährige Performance Periode entspricht. Die Zielwerte für das Core EBITDA und den Core ROCE legt der Verwaltungsrat für jede neue Zuteilung – und angelehnt an die fünfjährige Mittelfristplanung der Siegfried Gruppe – jährlich fest.

Die Anzahl Aktien, die dem Planteilnehmenden pro PSU nach Ablauf der dreijährigen Erdienungsperiode übertragen wird, hängt vom Zielerreichungsgrad (Performancefaktor) des TSR CAGR und der operativen Ziele ab.

Der Performancefaktor kann einen Wert zwischen 0 und 2 erreichen. Bei Erreichung der Ziele (100% Zielerreichung) beträgt der Performancefaktor 1 und es wird den Planteilnehmenden pro PSU eine Aktie zugeteilt. Bei Verfehlen der Minimalziele verfallen die PSUs entschädigungslos.

Die Übertragung von Aktien nach Ablauf der dreijährigen Erdienungsperiode setzt überdies voraus, dass der Planteilnehmende in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen steht.

Der LTIP wurde im Berichtsjahr überarbeitet und gelangt in der überarbeiteten Form ab 2022 zur Anwendung (siehe s. 22).

Im März 2021 wurden die Aktien für die Performance Periode 2018–2020 übertragen. Die Zielerreichung und damit der Performancefaktor für die Performance Periode 2018–2020 betrug 162.8%. Das Ziel TSR CAGR wurde zu 200%, das Core EBITDA Ziel zu 87.4% und das Core ROCE Ziel zu 64.7% erreicht. Es wurden pro PSU also 1.628 Aktien zugeteilt. Per 05.03.2021 wurden aus ursprünglich 31 246 zugeteilten PSUs insgesamt 36 454 Aktien an die Geschäftsleitung sowie das obere und mittlere Management der Siegfried übertragen. Im Laufe der Erdienungsperiode sind 6885 PSUs durch Austritte von Planteilnehmenden entschädigungslos verfallen, 1162 PSUs wurden gemäss Reglement bei Altersrücktritt oder wirtschaftlicher Kündigung vorzeitig – zum Zeitpunkt des Austritts – als Aktien übertragen.

	Anzahl zugeteilter PSUs 2018	Anzahl übertragener Aktien 2021 <sup>3, 4, 5</sup>
CEO <sup>1</sup>	2 800	0
Geschäftsleitung <sup>1</sup>	7 225	11 760
Senior Management	10 335	12 563
Management	9 506	10 601
Discretionary Group <sup>2</sup>	1 380	1 530
<b>Total</b>	<b>31 246</b>	<b>36 454</b>

<sup>1</sup> Ausgewiesene Anzahl PSUs bezieht sich auf den organisatorischen Set-up zum Zeitpunkt der PSU Zuteilung (CEO: R. Hanco).

<sup>2</sup> Auf Jahresbasis vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung nominierte Teilnehmer unterhalb des Managements.

<sup>3</sup> Exklusive Aktien, welche gestützt auf das Reglement (Art. 8.3.) während der Erdienungsperiode (Pensionierungen/Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen) bereits in Aktien umgewandelt wurden.

<sup>4</sup> Exklusive 1144 Aktien für die Teilnehmer des Standorts Nantong, denen anstelle von Aktien aufgrund regulatorischer Einschränkungen ein äquivalenter Barbetrag ausbezahlt wurde.

<sup>5</sup> Anzahl übertragener Aktien auf Basis der zum Zeitpunkt der Übertragung ausstehenden PSUs.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht der zugeteilten und ausstehenden Ansprüche (PSUs) aus dem LTIP.

## Übersicht ausstehende PSUs

	Zuteilung 2019 (Erdienungsperiode 2019–2022)	Zuteilung 2020 (Erdienungsperiode 2020–2023)	Zuteilung 2021 (Erdienungsperiode 2021–2024)
<b>Anzahl zugeteilter PSUs<sup>1</sup></b>	<b>30 192</b>	<b>30 761</b>	<b>29 910</b>
CEO	2 800	2 800	2 800
Geschäftsleitung	6 391	6 450	5 600
Management	21 001	21 511	21 510
<b>per 31.12.2021 ausstehende PSUs</b>	<b>23 470</b>	<b>25 706</b>	<b>28 295</b>
CEO	2 800	2 800	2 800
Geschäftsleitung	4 841	4 900	5 600
Management	15 829	18 006	19 895
<b>per 31.12.2021 verfallene PSUs<sup>2</sup></b>	<b>5 421</b>	<b>4 376</b>	<b>1 590</b>
CEO	0	0	0
Geschäftsleitung	517	1 034	0
Management	4 904	3 342	1 590
<b>per 31.12.2021 infolge Austritt aus PSUs zuteilte Aktien<sup>3</sup></b>	<b>1 301</b>	<b>679</b>	<b>25</b>
CEO	0	0	0
Geschäftsleitung	1 033	516	0
Management	268	163	25

<sup>1</sup> Ausgewiesene Anzahl PSUs pro Mitarbeiterkategorie bezieht sich auf den Zuteilungszeitpunkt und wird nicht um organisatorische Änderungen korrigiert.

<sup>2</sup> Verfall Anspruch aufgrund Beendigung des Anstellungsverhältnisses infolge Kündigung des Mitarbeitenden oder Siegfried.

<sup>3</sup> Pro rata Aktienübertrag auf Basis 100% Zielerreichung aufgrund Beendigung des Anstellungsverhältnisses infolge Pensionierung/ wirtschaftliche Kündigung.

## Zusatzleistungen

Zu den Zusatzleistungen an allen Standorten gehören in erster Linie Lösungen für die Altersvorsorge sowie Versicherungen gegen Erwerbsausfall im Falle von Invalidität, Krankheit, Unfall und Tod. Die Ausgestaltung und Höhe dieser Zusatzleistungen richten sich nach standortspezifischen Marktgegebenheiten und Gesetzen.

In der Schweiz besteht zusätzlich für Einkommen ab einer festgelegten Grenze ein Zusatzvorsorgeplan im Beitragsprimat. Alle Mitglieder der Geschäftsleitung sowie ein Teil des Senior Managements sind in diesem Plan eingeschlossen.

Die oben genannten Vorsorgepläne werden vom Arbeitnehmenden und von der Arbeitgeberin gemeinsam finanziert. Das Vermögen der Vorsorgepläne mit ausgesondertem Vermögen ist in separaten Stiftungen oder an Versicherungen übertragen und kann nicht an den Arbeitgeber zurückfließen.

In Deutschland bestehen überdies rückstellungsfinanzierte Direktzusagen, die in der Bilanz als Pensionsverpflichtungen ausgewiesen werden. Die Rückstellungen werden jährlich neu bewertet. Daneben bestehen Pläne für Dienstjubiläen oder andere von der Dienstzeit abhängige Leistungen.

## Employee Share Purchase Plan (ESPP)

Der Employee Share Purchase Plan (ESPP) ermöglicht Mitarbeitenden, welche nicht am LTIP teilnahmeberechtigt sind, Siegfried Aktien zu einem Vorzugspreis zu erwerben. Es können einmal jährlich Aktien in der Höhe von bis zu maximal 10% des Jahresgrundgehalts mit einem Diskont von 30% gegenüber dem definierten Kaufpreis erworben werden. Diese unterliegen nach Erwerb einer Sperrfrist von drei Jahren. Der ESPP wurde an fast allen Standorten eingeführt.

Neben den regulären ESPP Teilnehmern können neueintretende Mitglieder des Managements beschränkt am ESPP teilnehmen, um die zur Erfüllung der Investitionsanforderung nötige Anzahl Aktien für den LTIP über den ESPP zu erwerben. Darüber hinaus ist eine Teilnahme nicht möglich. Für das Jahr 2022 ist eine Überarbeitung des Plans vorgesehen.

	Anzahl Teilnehmer	Anzahl gekaufter/ ausgegebener Aktien	Diskontierter Kaufpreis pro Aktie	Ende der Sperrfrist
2021	540	2 993	CHF 355.75	30.04.2024
2020	211	4 000	CHF 277.28	30.04.2023
2019	185	3 009	CHF 265.74	30.04.2022

## 4. Vergütung des Verwaltungsrats

Das Vergütungsmodell für die Mitglieder des Verwaltungsrats hat zum Ziel, erfahrene und motivierte Persönlichkeiten für die Wahrnehmung eines Verwaltungsratsmandats bei Siegfried zu gewinnen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie eine aktienbasierte Komponente (jährlich festgelegte und durch die Generalversammlung genehmigte Anzahl Aktien). Durch die aktienbasierte Komponente werden die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder und der Aktionäre der Gesellschaft in Einklang gebracht. Es wird ein Anreiz geschaffen, zum weiteren Erfolg des Unternehmens und zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts beizutragen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine erfolgsabhängige Vergütung.

Die Barkomponente setzt sich aus einem Basishonorar für das Verwaltungsratsmandat und Honoraren für die individuellen Funktionen gemäss untenstehender Tabelle zusammen. Zudem erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats pro Amtsperiode eine Spesenpauschale, welche sämtliche anfallenden Kleinspesen in Zusammenhang mit der Ausübung des Amtes abdeckt. Die Barkomponente sowie die Vergütung für den Vorsitz eines Ausschusses wurden nach der Akquisition an die neue Unternehmensgrösse auf die Amtsperiode 2021/2022 hin angepasst.

Die Zuteilung der Aktien erfolgt zu Beginn der Amtsperiode im Anschluss an die Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats durch die ordentliche Generalversammlung. Nach Zuteilung unterliegen die Aktien einer Sperrfrist von drei Jahren. Bei vorzeitigem Austritt während der laufenden Amtsperiode verpflichtet sich das Mitglied des Verwaltungsrats, die Aktien zeitanteilig an Siegfried zurückzuübertragen.

Die Vergütungsansätze für die Amtsperiode 2021/2022 sind in der folgenden Tabelle ausgewiesen:

Grundvergütung	Barvergütung	Spesenpauschale	Effektive Anzahl übertragener gesperrter Aktien für Amtsperiode 2021/2022
Verwaltungsratspräsident	180 000	20 000	314
Vizepräsident	90 000	10 000	157
Mitglied des Verwaltungsrats	60 000	10 000	157
Vergütung für Ausschüsse			
Vorsitzender Ausschuss	15 000		
Einsitz Ausschuss	5 000		

Die nachstehenden Tabellen weisen die im Berichts- und im Vorjahr ausbezahlten respektive zugewiesenen Vergütungen aus.

Die Vergütung an den Verwaltungsrat wird nach Berichtsjahr ausgewiesen. Der Ausweis der Aktienkomponente der Vergütung erfolgt nach Swiss GAAP FER Werten.

### An den VR im Berichtsjahr 2021 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesen- pauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr <sup>1</sup>	Arbeitgeber- beiträge an Sozialversiche- rungen <sup>2</sup>	Gesamt- vergütung Berichtsjahr 2021
Andreas Casutt (Präsident)	166 667	20 000	186 667	264 840	21 459	472 966
Martin Schmid (Vizepräsident)	93 334	10 000	103 334	132 420	11 798	247 552
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	70 000	10 000	80 000	132 420	10 457	222 877
Wolfram Carius <sup>3</sup> (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	70 000	10 000	80 000	132 420		212 420
Isabelle Welton (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	68 333	10 000	78 333	132 420	10 263	221 016
Reto Garzetti (Mitglied)	73 333	10 000	83 333	132 420	10 595	226 348
Ulla Schmidt <sup>3</sup> (Mitglied)	61 666	10 000	71 666	132 420		204 086
<b>Total (per 31. Dezember 2021 amtierende Verwaltungsräte)</b>	<b>603 333</b>	<b>80 000</b>	<b>683 333</b>	<b>1 059 360</b>	<b>64 572</b>	<b>1 807 265</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2020/2021; 8/12 Amtsperiode 2021/2022).

<sup>1</sup> Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2020/2021: CHF 445, Anteil AP 2021/2022: CHF 840).

<sup>2</sup> Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2021/2022.

<sup>3</sup> Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2021 an die Mitglieder des Verwaltungsrats nicht ausgerichtet. Bezogen auf die Amtsperiode 2021/2022 liegt die projektierte Vergütung des Verwaltungsrats bei CHF 1.845 Mio., durch die Generalversammlung genehmigt wurden CHF 1.875 Mio.

## An den VR für die Amtsperiode 2021/2022 ausgerichtete Vergütungen (Projektion bis Ende Amtsperiode 2021/2022)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesenspauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Amtsperiode <sup>1</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2</sup>	Gesamtvergütung Amtsperiode 2021/2022
Andreas Casutt (Präsident)	180 000	20 000	200 000	263 760	21 632	485 392
Martin Schmid (Vizepräsident)	100 000	10 000	110 000	131 880	11 872	253 752
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	75 000	10 000	85 000	131 880	10 412	227 292
Wolfram Carius <sup>3</sup> (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	75 000	10 000	85 000	131 880		216 880
Isabelle Welton (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	75 000	10 000	85 000	131 880	10 422	227 302
Reto Garzetti (Mitglied)	75 000	10 000	85 000	131 880	10 392	227 272
Ulla Schmidt <sup>3</sup> (Mitglied)	65 000	10 000	75 000	131 880		206 880
<b>Total (Amtsperiode 2021/2022, amtierende Verwaltungsräte)<sup>4</sup></b>	<b>645 000</b>	<b>80 000</b>	<b>725 000</b>	<b>1 055 040</b>	<b>64 730</b>	<b>1 844 770</b>
<b>Von der GV für die Amtsperiode 2021/2022 genehmigte Summe</b>						<b>1 875 000</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bezieht sich auf die Amtsperiode 2021/2022 (Mai 2021 – April 2022).

<sup>1</sup> Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV 2021 genehmigt (CHF 840).

<sup>2</sup> Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2021/2022.

<sup>3</sup> Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

<sup>4</sup> Gesamtbetrag bis Ende Amtsperiode 2021/2022 hochgerechnet.

## An den VR im Berichtsjahr 2020 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesenspauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr <sup>1</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2</sup>	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2020
Andreas Casutt (Präsident)	140 000	20 000	160 000	266 939	21 014	447 953
Martin Schmid (Vizepräsident)	73 333	10 000	83 333	133 469	11 148	227 950
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	60 000	10 000	70 000	133 469	10 374	213 843
Wolfram Carius <sup>3</sup> (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	60 000	10 000	70 000	133 469		203 469
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	70 000	10 000	80 000	133 469	10 952	224 421
Ulla Schmidt <sup>3</sup> (Mitglied)	56 667	10 000	66 667	133 469		200 136
Isabelle Welton (Mitglied)	36 667	6 667	43 334	89 000	6 620	138 954
<b>Total (per 31. Dezember 2020 amtierende Verwaltungsräte)</b>	<b>496 667</b>	<b>76 667</b>	<b>573 334</b>	<b>1 023 284</b>	<b>60 108</b>	<b>1 656 726</b>
Rudolf Hanko <sup>4</sup>	23 333	3 333	26 666	44 469	3 577	74 712
<b>Total (per 31. Dezember 2020, inklusive ausgeschiedener Verwaltungsräte)</b>	<b>520 000</b>	<b>80 000</b>	<b>600 000</b>	<b>1 067 753</b>	<b>63 685</b>	<b>1 731 438</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2019/2020; 8/12 Amtsperiode 2020/2021).

<sup>1</sup> Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2019/2020: CHF 379, Anteil AP 2020/2021: CHF 445).

<sup>2</sup> Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2020/2021.

<sup>3</sup> Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

<sup>4</sup> Rudolf Hanko hat sich für die Amtsperiode 2020/2021 nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat von Siegfried zur Verfügung gestellt.

## 5. Vergütung der Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung setzt sich aus einem fixen Grundgehalt, der kurzfristigen erfolgsabhängigen Komponente (STI) und der langfristigen erfolgsabhängigen Komponente (LTI) sowie Zusatzleistungen zusammen. Turnusgemäss und angesichts der in den vergangenen Jahren stark gestiegenen Unternehmensgrösse und Führungsverantwortung wurde in 2021 die Vergütung der Geschäftsleitung auf Basis eines eigens erstellten externen Gehaltsvergleichs von Mercer überprüft, um eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen. Dabei ergab der Quervergleich punktuell und insbesondere für den CEO beim Grundgehalt und STI (seit 2011 bzw. 2014 unverändert) Anpassungsbedarf.

Die nachstehende Tabelle zeigt eine Übersicht der Vergütungen der Geschäftsleitung im Berichtsjahr und weist die höchste Einzelvergütung (CEO) für die im Berichtsjahr erbrachten Leistungen aus. Die erfolgsabhängigen Komponenten STI und LTI werden weiter unten detailliert erläutert. Beim CEO betrug das Verhältnis zwischen fixen und erfolgsabhängigen Komponenten in 2021 17% zu 83% (Vorjahr 46%/54%), bei der Geschäftsleitung im Durchschnitt 30% zu 70% (Vorjahr 54%/46%).

Hauptursache für die gegenüber 2020 gestiegene Gesamtvergütung der Geschäftsleitung ist die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI), deren Wert trotz unveränderter Planbedingungen und einer um 9% gesunkenen Anzahl zugeteilter PSUs gegenüber Vorjahr deutlich gestiegen ist. Dieser Anstieg war Ergebnis der aussergewöhnlich grossen Kursschwankungen innerhalb des Bewertungszeitraums, insbesondere durch den deutlichen Kursrückgang der Siegfried-Aktie Anfang 2020 im allgemeinen Markttrend in Folge der Coronavirus-Pandemie sowie dem anschliessenden starken Kursanstieg in Folge von Siegfrieds positivem Geschäftsverlauf, der Rolle von Siegfried bei der Herstellung von Coronavirus-Impfstoffen sowie der Übernahme zweier Novartis-Standorte. Darüber hinaus haben die in 2021 erbrachten guten Leistungen und die daraus folgenden höheren Zielerreichungen von durchschnittlich 101.88% (Vorjahr 36.57%) bei der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI), die punktuellen Anpassungen beim Grundgehalt sowie die Erweiterung der Geschäftsleitung um ein zusätzliches Mitglied von zuvor sechs auf sieben beigetragen.

### An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2021 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

	Vergütung fix in bar <sup>1</sup>	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar <sup>2</sup>	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) in PSUs <sup>3</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>4</sup>	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2021 <sup>5</sup>
CEO und Geschäftsleitung							
Höchste Einzelvergütung: Wolfgang Wienand <sup>6</sup>	646 667	832 000	1 478 667	2 255 456	276 130	88 979	4 099 232
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2 231 208	749 493	2 980 701	4 510 912	539 815	257 785	8 289 213
<b>Total (per 31. Dezember 2021)</b>	<b>2 877 875</b>	<b>1 581 493</b>	<b>4 459 368</b>	<b>6 766 368</b>	<b>815 945</b>	<b>346 764</b>	<b>12 388 445</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

<sup>1</sup> Inkl. vertragliche Vergütung in Siegfried Aktien für zwei Mitglieder der Geschäftsleitung in der Höhe von rund CHF 327 400 sowie Arbeitgeberanteil für ein Mitglied der Geschäftsleitung im Rahmen des ESPP zur Erfüllung der LTIP Investitionsanforderungen.

<sup>2</sup> Auszahlung im April 2022 nach Genehmigung durch GV.

<sup>3</sup> Enthält die im Berichtsjahr 2021 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2021–2023; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 805.52 pro PSU).

<sup>4</sup> Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2021 (7.7%) sowie auf den im Berichtsjahr zugeteilten PSUs (7.7%).

<sup>5</sup> Nicht enthalten sind Lohnnebenleistungen (REKA-Geld, Kinder- und Familienzulagen, Arbeitgeberbeiträge BU/NBU) in der Gesamthöhe von rund CHF 24 000.

<sup>6</sup> Erhöhung Grundgehalt W. Wienand von CHF 570 000 auf CHF 800 000 per 1.9.2021.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2021 an die Mitglieder der Geschäftsleitung nicht ausgerichtet. Die im Rahmen der Generalversammlung 2020 genehmigte Summe der fixen Vergütung für das Berichtsjahr 2021 wurde in Anwendung der Statuten (Art. 25) eingehalten.

## Übersicht STI Berechnung 2021

	Ziel STI in % vom fixen Grundgehalt	Ziel-STI-Betrag in CHF	Effektiver STI-Betrag 2021 in CHF <sup>1,2</sup>	Effektiver STI in % des Ziel STI	Durch GV zu genehmigende effektive Vergütung STI 2021 inkl. Sozialabgaben <sup>2</sup>
CEO und Geschäftsleitung					
CEO	100%	800 000	832 000	104.00%	896 064
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	40%–50%	752 352	749 493	99.62%	807 204
<b>Total</b>		<b>1 552 352</b>	<b>1 581 493</b>	<b>101.88%</b>	<b>1 703 268</b>

<sup>1</sup> Auszahlung im April 2022 nach Genehmigung durch GV.

<sup>2</sup> Sozialabgaben simuliert mit 7.7%.

Für das Berichtsjahr 2021 waren für den CEO und die Geschäftsleitung nachfolgende Ziele relevant:

Zielkategorie	Zielgrösse	Gewichtung
Unternehmensziele	Core EBITDA	CEO 40%, GL 25%
	Core ROCE	CEO 40%; GL 25%
Operative Ziele	Safety, OTIF, DB1, Non Material Cost, Umsatzziele	GL 30%
Individuelle Ziele	Funktions- und Rollenbezogene Ziele	CEO 20%; GL 20%

Die durchschnittliche Zielerreichung der gesamten Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2021 lag bei 101.88%, nachdem die Zielerreichung im Berichtsjahr 2020 lediglich 36.57% betragen hatte. Der vom Verwaltungsrat bei der Generalversammlung 2022 zur rückwirkenden Genehmigung vorzuschlagende Betrag von CHF 1.70 Mio. liegt damit auf Grund der erbrachten Leistungen und der daraus folgenden deutlich höheren Zielerreichung sowie des um eine Person erweiterten Gremiums und der punktuellen Gehaltsanpassungen oberhalb dem des Vorjahrs (CHF 0.48 Mio.).

Der Wert der im Berichtsjahr unter dem LTIP für die dreijährige Performance Periode vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023 an den CEO und die Geschäftsleitungsmitglieder zugeteilten PSUs wird einmalig und vollumfänglich als Vergütung der Geschäftsleitung im jeweiligen Berichtsjahr ausgewiesen. 2021 wurden dem CEO und der Geschäftsleitung gesamthaft 8 400 PSUs (Vorjahr 9 250 PSUs) zugeteilt. Der Fair Value einer PSU per Zuteilungszeitpunkt wurde wie in der Vergangenheit durch eine externe Bewertungsfirma nach einer Best-Practice-Methode ermittelt und dient als Berechnungsgrösse zur Wertbestimmung der langfristigen Vergütung im Berichtsjahr und der darauf anfallenden Sozialabgaben. Für das Berichtsjahr 2021 wurde der Wert auf CHF 805.52 pro PSU bestimmt und lag damit deutlich oberhalb dem des Vorjahrs (CHF 193.83 pro PSU). Bei ansonsten unverändertem LTIP und einer gegenüber Vorjahr gesunkenen Gesamtzahl zugeteilter PSUs führte dies zu einem genehmigten Betrag für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung von CHF 8 020 000 (Vorjahr CHF 2 000 000).

Zur Gewährleistung der Transparenz werden die im Berichtsjahr zugeteilten PSUs bei der nachfolgenden Darstellung der Vergütung der Geschäftsleitung in ihrem Gesamtwert berücksichtigt. In der Konzernrechnung werden die Aufwendungen für den LTIP hingegen über die dreijährige Performance Periode verteilt. Der effektive Einkommenszufluss am Ende der Erdienungsperiode bei einer allfälligen Übertragung von Aktien kann in Abhängigkeit der Zielerreichung des LTIP (Höhe des Performancefaktors) sowie des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Übertragung von der Fair-Value-Bewertung zum Zeitpunkt der Zuteilung der PSUs abweichen.

## An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2021 zugeteilte PSUs

Planperiode	Geschäftsleitung	Zuteilungsdatum PSUs	Performance Periode	Erdienungs- periode	Vestingdatum	Werte bei 100% Zielerreichung			Mögliche Zielerreichung
						Anzahl zugeteilter PSUs	Wert der zugeteilten PSUs <sup>1</sup>	Sozialabgaben auf Wert PSUs <sup>2</sup>	
2021– 2023	CEO	05.03.2021	01.01.2021– 31.12.2023	05.03.2021– 05.03.2024	05.03.2024	2 800	2 255 456	173 670	0%– 200%
	Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung					5 600	4 510 912	347 340	
<b>Total</b>						<b>8 400</b>	<b>6 766 368</b>	<b>521 010</b>	
<b>Gesamtkosten Unternehmung</b>						<b>7 287 378</b>			
<b>Von der GV genehmigte Summe<sup>3</sup></b>						<b>8 020 000</b>			

<sup>1</sup> Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 805.52 pro PSU).

<sup>2</sup> Zur Simulation der Sozialabgaben wurde mit einem Wert von 7.7% gerechnet.

<sup>3</sup> Genehmigung der im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten PSUs der Performance Periode 2021–2023 an GV 2021. Genehmigter Wert und Anzahlen per Stichtag Generalversammlung 2021 – wurden nicht um organisatorische Änderungen nach vorherig genanntem Stichtag korrigiert.

## An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2020 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

CEO und Geschäftsleitung	Vergütung fix in bar <sup>1</sup>	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar <sup>2</sup>	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) in PSUs <sup>3</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozial- versicherungen <sup>4</sup>	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	<b>Gesamtvergütung Berichtsjahr 2020<sup>5</sup></b>
Höchste Einzelvergütung: Wolfgang Wienand	570 000	122 693	692 693	542 724	85 044	88 975	1 409 436
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	1 879 768	325 395	2 205 163	1 250 204	234 332	284 480	3 974 180
<b>Total (per 31. Dezember 2020)</b>	<b>2 449 768</b>	<b>448 088</b>	<b>2 897 856</b>	<b>1 792 928</b>	<b>319 376</b>	<b>373 456</b>	<b>5 383 616</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

<sup>1</sup> Inkl. vertragliche Vergütung in Siegfried Aktien für ein Mitglied der Geschäftsleitung in der Höhe von rund CHF 62 000 sowie Arbeitgeberanteil im Rahmen des ESPP zur Erfüllung der LTIP Investitionsanforderungen.

<sup>2</sup> Auszahlung im April 2021 nach Genehmigung durch GV.

<sup>3</sup> Enthält die im Berichtsjahr 2020 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2020–2022; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 193.83 pro PSU).

<sup>4</sup> Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2020 (7.7%) sowie auf den im Berichtsjahr zugeteilten PSUs (7.7%).

<sup>5</sup> Nicht enthalten sind Lohnnebenleistungen (REKA-Geld, Kinder- und Familienzulagen, Arbeitgeberbeiträge BU/NBU) in der Gesamthöhe von rund CHF 21 000.

## Ausblick auf die wesentlichen Anpassungen der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP) ab 2022

Wie angekündigt, wurde im Laufe von 2021 die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) überprüft und mit Wirkung zum Berichtsjahr 2022 im Rahmen der Statuten (Art. 24 abs. 3) angepasst. Dabei wurde im Wesentlichen der Wechsel von der Zuteilung einer festen Anzahl Anwartschaften (PSUs) hin zur Zuteilung eines festen Betrags zur Bestimmung der zuzuteilenden bedingten Anwartschaften vollzogen sowie die Zielerreichung vollständig auf den in der Leistungsperiode zu erzielenden Total Shareholder Return ausgerichtet (zuvor 70% plus 30% operative Ziele) ausgerichtet. Darüber hinaus wurden die maximale Zielerreichung auf 150% reduziert (zuvor 200%), ein minimal zu erreichender Zielwert sowie eine Sperre von 50% der gegebenenfalls zugeteilten Aktien für drei Jahre nach Zuteilung eingeführt (zuvor Investitions- und Halteanforderung während der Performance Periode). Insgesamt wurde dadurch das Verdienstpotalential der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung reduziert. Eine ausführlichere Beschreibung des überarbeiteten LTIP erfolgt im Rahmen des Vergütungsberichts 2022.

## 6. Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahrs

### Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und ihnen nahestehender Personen.

Verwaltungsrat	31. Dezember 2021		31. Dezember 2020	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Andreas Casutt (Präsident)	19 914	1 618	19 600	2 042
Martin Schmid (Vizepräsident)	2 106	809	1 949	1 021
Colin Bond (Mitglied)	3 606	809	3 449	1 021
Wolfram Carius (Mitglied)	3 106	809	2 949	1 021
Reto Garzetti (Mitglied)	8 640	809	8 483	1 021
Ulla Schmidt (Mitglied)	2 071	774	1 949	1 021
Isabelle Welton (Mitglied)	572	457	415	300
<b>Total (aktive Verwaltungsratsmitglieder)</b>	<b>40 015</b>	<b>6 085</b>	<b>38 794</b>	<b>7 447</b>
<b>In % des Aktienkapitals</b>	<b>0.91%</b>	<b>0.14%</b>	<b>0.89%</b>	<b>0.17%</b>

## Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen.

Geschäftsleitung	31. Dezember 2021		31. Dezember 2020	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Wolfgang Wienand (CEO)	20 772	0	18 371	0
Reto Suter (CFO)	9 517	0	6 750	3 500
Irene Wosgien (Chief Operating Officer DS) <sup>1</sup>	500	0		
Marcel Imwinkelried (Chief Operating Officer DP) <sup>2</sup>	100	0		
Arnoud Middel (Chief Human Resources Officer)	4 802	0	3 012	0
Marianne Späne (Chief Business Officer)	28 632	0	26 353	0
Jürgen Roos (Chief Scientific Officer)	1 400	980	780	500
<b>Total (aktive Geschäftsleitungsmitglieder)</b>	<b>65 723</b>	<b>980</b>	<b>55 266</b>	<b>4 000</b>
René Imwinkelried (Chief Operating Officer) <sup>3</sup>			12 948	0
<b>Total (inklusive ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder)</b>	<b>65 723</b>	<b>980</b>	<b>68 214</b>	<b>4 000</b>
<b>In % des Aktienkapitals</b>	<b>1.50%</b>	<b>0.02%</b>	<b>1.57%</b>	<b>0.09%</b>

<sup>1</sup> Irene Wosgien wurde per 1.1.2021 in die Geschäftsleitung berufen.

<sup>2</sup> Marcel Imwinkelried wurde per 1.10.2021 in die Geschäftsleitung berufen.

<sup>3</sup> René Imwinkelried ist per 31.12.2020 aus dem Unternehmen ausgeschieden.

## 7. Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung und des CEO sind unbefristet und sehen eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor. Die Mandate der Verwaltungsräte unterliegen keinen Kündigungsfristen und enden ordentlicherweise nach Ablauf der jeweils einjährigen Amtszeit. Es bestehen keine vertraglichen Vereinbarungen oder Zusicherungen betreffend Abgangsentschädigungen und Sonderklauseln an Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats.

Der per 1. Januar 2014 in Kraft getretene Long Term Incentive Plan (vgl. Ziff. 3) in seiner aktuellen Fassung sieht folgendes vor:

Im Falle eines Kontrollwechsels der Siegfried erhalten die Planteilnehmer, sofern sie nicht vor dem Datum des Kontrollwechsels gekündigt haben und/oder gekündigt wurden, am Datum des Kontrollwechsels oder an einem vom Verwaltungsrat festgelegten Datum eine Anzahl Aktien für jede ausstehende PSU. Die Anzahl zu übertragender Aktien bezogen auf alle ausstehenden PSUs aller laufenden Performance Perioden wird auf Grundlage einer im alleinigen Ermessen des Verwaltungsrats festgelegten Wertermittlungsmethode und unter Berücksichtigung und Wahrung des wirtschaftlichen Werts/potentiellen zukünftigen Werts berechnet.

Die Siegfried Holding AG und ihre Konzerngesellschaften haben per 31. Dezember 2021 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. Des Weiteren wurden im Jahr 2021 auch keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an diesen nahestehende Personen bzw. an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt, noch sind solche per 31. Dezember 2021 ausstehend.

# Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den Vergütungsbericht der Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2021 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) in den mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 17 bis 21 und Seite 24 Abschnitt 7 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 Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegÜV.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Illi  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Andreas Kägi  
Revisionsexperte

Basel, 18. Februar 2022



## Über diesen Bericht

Dieser Bericht beleuchtet neben der wirtschaftlichen Leistung und der Vermögens-, Finanz und Ertragslage von Siegfried auch Siegfrieds Engagement bezüglich Nachhaltigkeit sowie die Interaktion mit der Gesellschaft und den unterschiedlichen Stakeholdern. Diesen soll ein transparentes und umfassendes Bild davon vermittelt werden, wie Siegfried diese Themen in die Unternehmensstrategie einbaut und welche Fortschritte diesbezüglich im Laufe des Geschäftsjahres erzielt werden konnten. Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.

### Geltungsbereich

Wir berichten über das Geschäftsjahr 2021 und damit bis zum Stichtag am 31. Dezember 2021. Eine Ausnahme stellen die im Lagebericht zukunftsgerichteten Themen dar. Der Siegfried-Geschäftsbericht erscheint im Jahresabstand und wurde zuletzt im März 2021 sowohl in gedruckter Form als auch als PDF auf unserer Website publiziert. Der nächste Bericht wird im Frühjahr 2023 erscheinen.

### Governance

Unsere Angaben zur Governance beschreiben die Grundsätze der Führung und der Kontrolle der Siegfried Gruppe. Im Wesentlichen folgt die Corporate Governance der Siegfried Gruppe dem «Swiss Code of Best Practice» und wird vom Verwaltungsrat regelmässig überprüft und weiterentwickelt. Allfällige Abweichungen von diesen Vorgaben werden im Bericht erwähnt.

### Grundsätze der Rechnungslegung

Die finanzielle Berichterstattung der Siegfried Gruppe erfolgt in Übereinstimmung mit den gesamten Richtlinien der Fachempfehlung zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER) und den Bestimmungen des schweizerischen Gesetzes.

### Externe Validierung

Die PricewaterhouseCoopers AG (PwC) Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Vergütungsbericht (Tabellen mit Vermerk «geprüft») der Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft und ist zum Prüfungsurteil gelangt, dass dieser dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht. Der Prozess der Nachhaltigkeits-Berichterstellung wurde von BSD Consulting begleitet, einem auf das Management von Nachhaltigkeitsthemen spezialisierten Beratungsunternehmen.

### Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Für den vorliegenden Geschäftsbericht wurde ferner der GRI Materiality Disclosures Service durchgeführt und die Richtigkeit der GRI-Verweise 102–40 bis 102–49 von GRI bestätigt. Den detaillierten GRI Inhaltsindex finden Sie im Internet unter [report.siegfried.ch](http://report.siegfried.ch).

## Impressum

Dieser Geschäftsbericht erscheint auch in englischer Sprache. Massgebend ist die deutschsprachige Originalversion.

Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2021. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2021 finden Sie zum Download unter [report.siegfried.ch](http://report.siegfried.ch).

### Redaktion

Christa Brügger, Jonas Müller

### Konzept, Gestaltung, Realisation

Hej GmbH, Zürich

### Illustrationen

Kornel Stadler, Bern

### Lithografie

Roger Bahcic, Zürich

### Publishingsystem

ns.publish by Multimedia Solutions AG

### Realisation und Druckvorstufe

NeidhartSchön AG, Zürich

Siegfried Holding AG

Untere Brühlstrasse 4

CH-4800 Zofingen

Schweiz

Telefon + 41 62 746 11 11

Telefax + 41 62 746 12 02

[www.siegfried.ch](http://www.siegfried.ch)

**expect  
more**

Siegfried Holding AG  
Untere Brühlstrasse 4  
CH-4800 Zofingen  
[www.siegfried.ch](http://www.siegfried.ch)