

# Vergütungs- bericht 2022

expect  
more



# Vergütungs- bericht

- 
- 05 Einleitung der 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 2022.  
Alle Kapitel sind auf unserem Investor Relations-Portal  
verfügbar: [www.ir.siegfried.ch](http://www.ir.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 2022 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 den ehemaligen 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), die für das Berichtsjahr 2022 weiterhin Gültigkeit haben.

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, wie sie für das Berichtsjahr 2022 gelten, 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 2022 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	17
	An den VR für die Amtsperiode 2022/2023 ausgerichtete Vergütungen (Projektion)	18
	An den VR im Berichtsjahr 2021 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	18
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2022 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	19
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2022 zugeteilte PSUs	21
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2021 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 2022 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend (geprüft)	23
Art. 16: Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen	Des Weiteren wurden im Jahr 2022 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 2022 ausstehend (geprüft)	23
Art. 17: Prüfung des Vergütungsberichts durch die Revisionsstelle	Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	24

# Einleitung der Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

## Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Es freut mich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2022 präsentieren zu dürfen.

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze, Prinzipien und Elemente der Vergütung der obersten Führungsorgane der Siegfried Gruppe und enthält 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 2022. Alle gemachten Angaben beziehen sich auf das per 31. Dezember 2022 abgeschlossene Berichtsjahr.

2022 war erneut ein bemerkenswertes Jahr mit vielen externen Herausforderungen. Wie im letztjährigen Vergütungsbericht angekündigt, schloss der Vergütungsausschuss die Überprüfung der aktienbasierten Vergütungspläne von Siegfried ab und gestaltete den Performance Management Prozess und die Regelung für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short Term Incentive Plan, STI) neu.

Nach der Einführung des neuen Long Term Incentive Plan (LTIP) für das obere Management im Jahr 2022 (Details siehe Seite 13) war es notwendig, auch die aktienbasierten Vergütungselemente für das mittlere Management und die Mitarbeitenden zu überprüfen. Ziel der Überprüfung war es, Änderungen vorzuschlagen, die die Marktattraktivität aufrechterhalten, aber auch sicherzustellen, dass Schlüsselemente wie die Mitarbeiterbindung konsequent in alle aktienbasierten Vergütungselemente integriert werden. Der Vergütungsausschuss hat zusammen mit der Geschäftsleitung einen neuen Share Matching Plan (SMP) für das mittlere Management entwickelt und den aktuellen Employee Share Purchase Plan (ESPP) überarbeitet. Ab 2023 können die Mitglieder des mittleren Managements jährlich bis zu 10% ihres Jahresgrundgehalts in Siegfried Aktien investieren und erhalten nach drei Jahren, sofern sie noch angestellt sind, für jede gekaufte Aktie eine Gratisaktie. Alle Mitarbeitenden, die nicht am LTIP oder SMP teilnehmen, haben die Möglichkeit, am Employee Share Purchase Plan (ESPP) teilzunehmen und bis zu 10% ihres Jahresgrundgehalts in Siegfried Aktien zu investieren. Nach einer zweijährigen Haltefrist und unter der Voraussetzung, dass sie noch bei Siegfried angestellt sind, erhalten sie für zwei (2) gekaufte Aktien eine (1) Gratisaktie. Dieser neue Mitarbeiterbeteiligungsplan (ESPP) wird im Jahr 2024 eingeführt.

Die Überprüfung des Performance Management Prozesses und der STI-Regelung waren die anderen Schwerpunkte im Jahr 2022. Die Merkmale des neuen Performance Management Prozesses sind eine stärkere Konzentration auf kontinuierliches individuelles Feedback, die Mitarbeiterentwicklung und eine flexiblere fortlaufende Zielsetzung. Die Grundprinzipien des STI-Modells mit Unternehmens-, funktionalen- und individuellen Zielen bleiben unverändert, allerdings wurden die KPIs für die Unternehmens- und die funktionalen Ziele überarbeitet, um sie besser auf die Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitziele abzustimmen. Der neue Prozess wird im Lauf des Jahres 2023 eingeführt.

Wie jedes Jahr verfolgte der Vergütungsausschuss wichtige Organisations- und personelle Initiativen wie Talent Management, Kultur- und Führungsentwicklung und Mitarbeiterengagement. In allen Bereichen wurden gute Fortschritte erzielt. Der Talent Management Prozess wurde an allen Siegfried Standorten vollständig implementiert und brachte eine insgesamt gesunde Gesamttalentstruktur zum Vorschein. In einigen Bereichen werden Initiativen zur weiteren Stärkung der internen und externen Talentpipelines lanciert. Der gezielte Aufbau einer effektiven Talentpipeline in allen Bereichen und an



allen Standorten wird für uns weiterhin Priorität haben, da dies die Grundlage für das zukünftige Wachstum des Unternehmens ist. Darüber hinaus wurden ein neues Instrument und ein neuer Prozess zur Durchführung von vierteljährlichen Umfragen zum Mitarbeiterengagement eingeführt. Ich freue mich darauf, im nächsten Geschäftsbericht über die ersten Ergebnisse und Trends zu berichten. Die Suche und Auswahl eines neuen Verwaltungsratsmitglieds als Nachfolger von Colin Bond, der bei der nächsten Generalversammlung ausscheiden wird, war ein weiterer wichtiger Schwerpunkt der Tätigkeit des Vergütungsausschusses im Berichtsjahr 2022.

Im kommenden Jahr wird sich der Vergütungsausschuss – zusammen mit der Geschäftsleitung – auf talentbezogene Themen konzentrieren. Wir sind überzeugt, dass die Sicherung von Talenten und damit die langfristige organisatorische Stabilität eine wesentliche Voraussetzung für das nachhaltige Wachstum von Siegfried ist. Darüber hinaus wird der Vergütungsausschuss die Einführung des neuen Performance Management Prozesses weiterverfolgen und prüfen, wie das Performance Management und die Leistungsmessung weiterentwickelt werden können, unter Einbezug von ESG-Elementen (Environmental, Social and Governance) auf allen Ebenen der Organisation.

Der Verwaltungsrat ist der festen Überzeugung, 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.



Isabelle Welton  
Vorsitzende des Vergütungsausschusses

# 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 2022/2023 wurden Isabelle Welton (Vorsitz), Martin Schmid und Beat Walti in den Vergütungsausschuss gewählt. Der Vergütungsausschuss konstituiert sich selbst. Er wählt aus seiner Mitte den/die Vorsitzende/n.

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 2022 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 Refe-

renzwert (Median) für Vergütungen vergleichbarer Positionen in ähnlichen Unternehmen entspricht. Siegfried arbeitet zu diesem Zweck jeweils 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 2022 wurden die Benchmarkdaten nicht aktualisiert, da die letzte Überprüfung im Jahr 2021 stattgefunden hatte. Diese letzte Überprüfung erfolgte 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	



In Übereinstimmung mit dem geltenden schweizerischen Aktienrecht haben die Aktionäre von Siegfried das Recht, jährlich über die fixen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungselemente des Verwaltungsrats sowie der Geschäftsleitung abzustimmen. Gemäss den Statuten von Siegfried sind die folgenden Vergütungselemente Gegenstand von separaten Abstimmungen durch die Generalversammlung der Aktionäre:

- Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die zu diesem Zeitpunkt beginnende Amtsperiode
- Fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das darauffolgende Geschäftsjahr
- Kurzfristige variable Vergütung der Geschäftsleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr
- Langfristige variable Vergütung der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr

An der Generalversammlung vom 13. April 2022 wurden folgende Vergütungselemente/Beträge genehmigt:

- Maximaler Gesamtbetrag für die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2022/2023 (CHF 1 875 000), mit 95.2% der abgegebenen Stimmen
- Maximaler Gesamtbetrag für die fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2023 (CHF 4 000 000), mit 98.7% der abgegebenen Stimmen
- Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2021 (CHF 1 703 268), mit 96.0% der abgegebenen Stimmen
- Langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2022 (CHF 4 300 000), mit 86.1% der abgegebenen Stimmen

In der gleichen Weise werden der Generalversammlung vom 20. April 2023 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
- Angemessene Anerkennung und Anreize für Massnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit, d.h. für die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Siegfried auf die Umwelt und die Menschen

## 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. Share Matching Plan (SMP), an allen Standorten für das mittlere Management verfügbar
  - iii. Mitarbeiterbeteiligungsplan (ESPP), an den meisten Standorten für Mitarbeitende verfügbar, die nicht am LTIP und SMP teilnehmen

## Vergütungsbericht

Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

	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
	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)
erfolgsabhängige Vergütung	langfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (LTIP)	jährliche Zuteilung von Anwartschaften auf Aktien (PSUs)	nachhaltige Unternehmenswertsteigerung und Interessenausgleich zwischen Senior Management und Aktionären	Erreichung von Unternehmenszielen am Ende der dreijährigen Leistungsperiode	Mitarbeitende des Senior Managements (exkl. Verwaltungsrat)
	Zusatzleistungen	Vorsorge- und Nebenleistungen	Absicherung der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen im Alter sowie bei Krankheit	lokale Marktgegebenheiten, Gesetze und andere Bestimmungen	alle Mitarbeitenden
weitere Vergütungselemente	Share Matching Plan (SMP)	Mitarbeiterbeteiligungsplan, der es Mitarbeitenden des mittleren Managements, die nicht am LTI teilnehmen, erlaubt, Siegfried Aktien in der Höhe von maximal 10% des Jahresgrundgehalts zu erwerben und – sofern sie noch in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen – nach 3 Jahren für jede erworbene Aktie eine Aktie gratis zu erhalten (1:1 Matching)	Nachhaltige Unternehmenswertsteigerung, Interessensangleichung zwischen Planteilnehmenden und Aktionären sowie zur Förderung des Engagements und der Bindung des mittleren Managements an das Unternehmen	Höhe Eigeninvestition, Entwicklung des Aktienkurses	Mitarbeitende des mittleren Managements
	Employee Share Purchase Plan (ESPP)	Mitarbeiterbeteiligungsplan, der es den Mitarbeitenden, die nicht am LTI oder SMP teilnehmen, ermöglicht, Siegfried Aktien bis zu 10% des jährlichen Grundgehalts mit einem Diskont zu erwerben. Die Aktien sind für 3 Jahre gesperrt.	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/ SMP Teilnehmende und VR)

### Umfang der Beteiligung am ESPP

	Anzahl Teilnehmer	Anzahl gekaufter/ ausgegebener Aktien	Diskontierter Kaufpreis pro Aktie	Ende der Sperrfrist
2022	246	1 865	CHF 574.29	30.04.2025
2021	540	2 993	CHF 355.75	30.04.2024
2020	211	4 000	CHF 277.28	30.04.2023

## 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)

Unser Short Term Incentive Plan (STIP) zielt darauf ab, Anreize für Mitarbeitende auf allen Funktionsstufen zu schaffen, die auf der Leistung des Unternehmens, der Funktion und des Einzelnen sowie der Wertschöpfung basieren.

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 maximale Auszahlung ist auf 165% (Mitarbeitende), 170% (Management), 175% (Geschäftsleitung) und 190% (CEO) begrenzt.

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:

Stufe	Unternehmensziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Funktionale Ziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Individuelle Ziele 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.

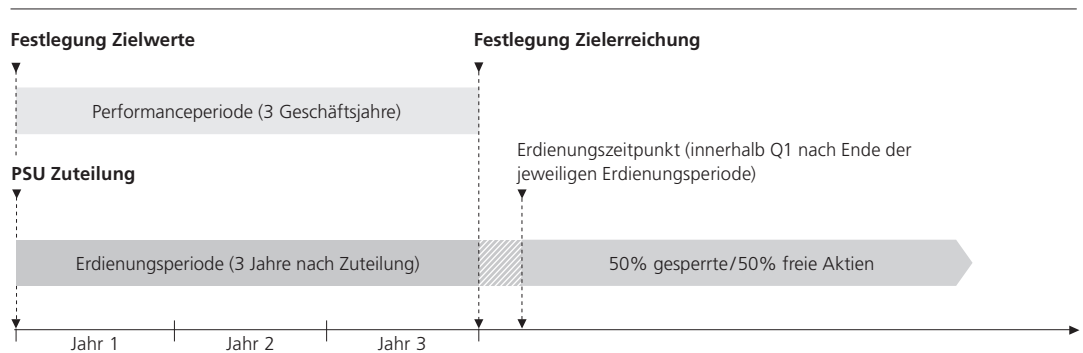
Ab 2023 wird eine überarbeitete Auswahl an KPIs eingeführt, deren Einzelheiten im Vergütungsbericht 2023 erläutert werden.

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

Das LTI Programm, ein leistungsabhängiges Vergütungselement, ist für die Geschäftsleitung, das Senior Management und weitere Schlüsselmitarbeitende bestimmt. Der Plan und die Teilnahme werden vom Verwaltungsrat festgelegt. Der Plan wurde 2014 eingeführt und 2021 überarbeitet, um dem erheblichen Wachstum des Unternehmens und dem starken Anstieg des Aktienkurses angemessen Rechnung zu tragen. Er ist so konzipiert, dass er ein attraktives variables Vergütungselement bietet, das die Interessen der Teilnehmenden mit denen der Aktionäre in Einklang bringt. Der Plan verwendet Performance Share Units (PSUs), die den Planteilnehmenden unter bestimmten Performance- und Anstellungsbedingungen zugeteilt werden und nach einer dreijährigen Leistungsperiode in Siegfried Aktien umgewandelt werden können.

Die PSUs werden jährlich zu Beginn des Jahres zugeteilt. Die Anzahl der zugeteilten PSUs entspricht dem LTI-Fixbetrag des Planteilnehmenden geteilt durch den Referenzaktienkurs, der dem volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs über einen Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Zuteilungsdatum entspricht. Von den Planteilnehmenden wird keine Barinvestition verlangt.

Jede PSU Zuteilung wird am Ende eines Leistungszeitraums von drei (3) Jahren in Aktien umgewandelt, sofern die Performance- und Anstellungsbedingungen erfüllt sind. 50% der zugeteilten Aktien sind für einen Zeitraum von drei (3) Jahren gesperrt («Sperrfrist»).



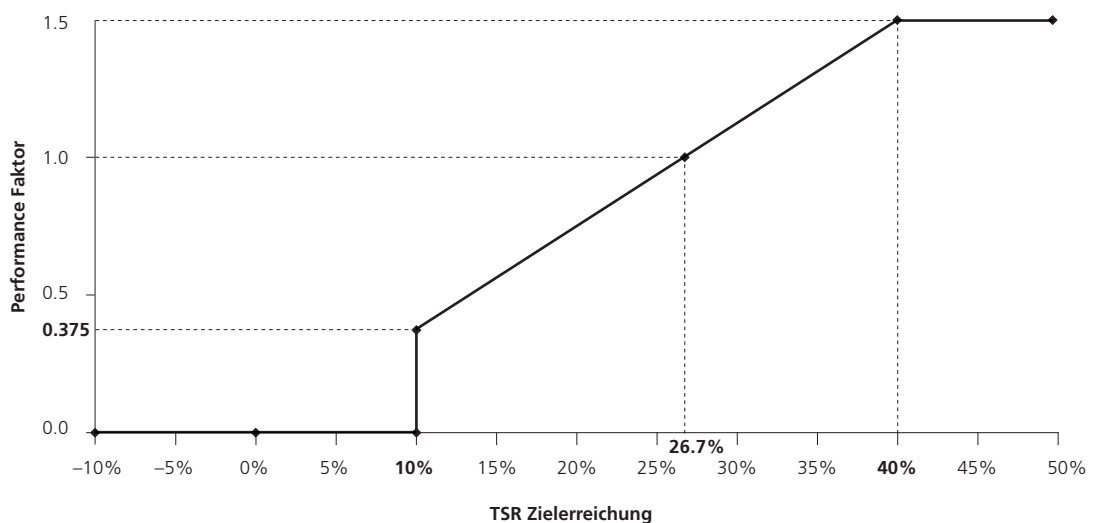
Die Anzahl Aktien, die pro PSU zugeteilt werden, hängt von der Erreichung einer Performancebedingung und der vollständigen Erfüllung der Anstellungsbedingung ab.

- Der absolute TSR zielt darauf ab, den Wert des LTI bei der Zuteilung direkt mit dem absoluten Wert zu verknüpfen, den das Unternehmen für seine Aktionäre geschaffen hat
- Um die Bindung von Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen zu gewährleisten, müssen die Planteilnehmenden zum Zeitpunkt der Zuteilung der Aktien in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen

Der TSR ist der Gewinn (oder Verlust), den eine Anlage am Ende eines Jahres oder eines bestimmten Zeitraums erzielt. Er umfasst Kapitalgewinne oder -verluste aus Veränderungen des Aktienkurses sowie Bruttodividenden. Der Kapitalgewinn wird anhand des volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurses (VWAP) der letzten zwölf Monate bis zum Beginn der jeweiligen Leistungsperiode und des VWAP der letzten zwölf Monate bis zum Abschluss der jeweiligen Leistungsperiode berechnet.

Die Ziele werden vom Verwaltungsrat festgelegt und bewertet.

Absoluter TSR, der über einen Zeitraum von drei Jahren erreicht werden muss, und der sich daraus ergebende Performancefaktor/Erdienungskurve:



Für LTI Zuteilungen vor 2022 (Zuteilung 2020 und 2021) mit einem Vesting in den Jahren 2023 und 2024 wird der LTI durch den Total Shareholder Return (TSR) mit einer Gewichtung von 70% und das kumulierte EBITDA und ROCE mit einer Gewichtung von jeweils 15% bestimmt. Die Erdienungsbedingungen für diese Zuteilungen bleiben unverändert.



Im März 2022 wurden die Aktien für die Performance Periode 2019–2021 übertragen. Die Zielerreichung und damit der Performancefaktor für die Performance Periode 2019–2021 betrug 162.9%. Das Ziel TSR CAGR wurde zu 200%, das Core EBITDA Ziel zu 153% und das Core ROCE Ziel zu 0% erreicht. Es wurden pro PSU also 1.628 Aktien zugeteilt. Per 01.03.2022 wurden aus ursprünglich 30 192 zugeteilten PSUs insgesamt 36 805 Aktien erdient. Im Laufe der Erdienungsperiode sind 5 471 PSUs durch Austritte von Planteilnehmenden entschädigungslos verfallen, 1301 PSUs wurden gemäss Reglement bei Altersrücktritt oder wirtschaftlicher Kündigung vorzeitig – zum Zeitpunkt des Austritts – als Aktien übertragen.

	Anzahl zugeteilter PSUs 2019	Anzahl erdienter Aktien 2022 <sup>2, 3, 4</sup>
CEO	2 800	4 561
Geschäftsleitung	6 391	7 884
Senior Management	10 242	11 942
Management	9 279	10 927
Discretionary Group <sup>1</sup>	1 480	1 491
<b>Total</b>	<b>30 192</b>	<b>36 805</b>

<sup>1</sup> Auf Jahresbasis vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung nominierte Teilnehmende unterhalb des Managements.

<sup>2</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>3</sup> Exklusive 1260 Aktien für die Teilnehmenden des Standorts Nantong, denen anstelle von Aktien aufgrund regulatorischer Einschränkungen ein äquivalenter Barbetrag ausbezahlt wurde.

<sup>4</sup> Anzahl erdienter 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 2020 (Erdienungsperiode 2020–2023)	Zuteilung 2021 (Erdienungsperiode 2021–2024)	Zuteilung 2022 (Erdienungsperiode 2022–2025)
<b>Anzahl zugeteilter PSUs<sup>1</sup></b>	<b>30 761</b>	<b>29 910</b>	<b>18 220</b>
CEO	2 800	2 800	1 740
Geschäftsleitung	6 450	5 600	4 351
Management	21 511	21 510	12 129
<b>per 31.12.2022 ausstehende PSUs</b>	<b>23 199</b>	<b>25 576</b>	<b>16 717</b>
CEO	2 800	2 800	1 740
Geschäftsleitung	4 900	5 600	4 351
Management	15 499	17 176	10 626
<b>per 31.12.2022 verfallene PSUs<sup>2</sup></b>	<b>6 526</b>	<b>4 131</b>	<b>1 493</b>
CEO	0	0	0
Geschäftsleitung	1 034	0	0
Management	5 492	4 131	1 493
<b>per 31.12.2022 infolge Austritt aus PSUs zugeteilte Aktien<sup>3</sup></b>	<b>1 036</b>	<b>203</b>	<b>10</b>
CEO	0	0	0
Geschäftsleitung	516	0	0
Management	520	203	10

<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> Aktienübertrag gemäss Reglement infolge Beendigung des Anstellungsverhältnisses (z.B. Pensionierung).

## Zusatzleistungen (Benefits)

Unsere Benefits Programme sollen das berufliche und persönliche Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern und es Siegfried ermöglichen, Talente anzuziehen und zu halten. Alle Programme sind so strukturiert, dass sie unsere allgemeine Geschäftsstrategie unterstützen und mit den lokalen Marktpraktiken und der Gesetzgebung übereinstimmen. Beispiele für Benefits sind, je nach Standort und Funktionsstufe, Pensionspläne, Mitarbeiteraktienbeteiligungsplan (ESPP), Share Matching Plan (SMP), Abonnemente für öffentliche Verkehrsmittel, Essensgutscheine, die Nutzung von Firmenwagen, Mobiltelefone und Rabatte bei bestimmten Partnern. Insbesondere die Vorsorge- und Versicherungspläne von Siegfried erfüllen die lokalen gesetzlichen Anforderungen und gehen teilweise darüber hinaus. Die Form und der Umfang dieser Pläne richten sich nach den lokalen Marktbedingungen und der Gesetzgebung.

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.

## 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 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 2022/2023 sind in der folgenden Tabelle ausgewiesen:

Grundvergütung	Barvergütung	Spesepauschale	Effektive Anzahl übertragener gesperrter Aktien für Amtsperiode 2022/2023
Verwaltungsratspräsident	180 000	20 000	336
Vizepräsident	90 000	10 000	168
Mitglied des Verwaltungsrats	60 000	10 000	168
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 2022 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesepauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr <sup>1</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2</sup>	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2022
Andreas Casutt (Präsident)	180 000	20 000	200 000	262 192	23 286	485 478
Martin Schmid (Vizepräsident)	100 000	10 000	110 000	131 096	12 678	253 774
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	75 000	10 000	85 000	131 096	11 183	227 279
Wolfram Carius <sup>3</sup> (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	78 333	10 000	88 333	131 096		219 429
Isabelle Welton (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	75 000	10 000	85 000	131 096	11 228	227 324
Alexandra Brand (Mitglied)	43 333	6 667	50 000	87 136	7 257	144 393
Beat Walti (Mitglied)	46 667	6 667	53 333	87 136	7 456	147 925
<b>Total (per 31. Dezember 2022 amtierende Verwaltungsräte)</b>	<b>598 333</b>	<b>73 333</b>	<b>671 667</b>	<b>960 848</b>	<b>73 088</b>	<b>1 705 603</b>
Reto Garzetti <sup>4</sup> (Mitglied)	25 000	3 333	28 333	43 960	3 464	75 757
Ulla Schmidt <sup>3,4</sup> (Mitglied)	21 667	3 333	25 000	43 960		68 960
<b>Total (per 31. Dezember 2022, inklusive ausgeschiedener Verwaltungsräte)</b>	<b>645 000</b>	<b>80 000</b>	<b>725 000</b>	<b>1 048 768</b>	<b>76 552</b>	<b>1 850 320</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2021/2022; 8/12 Amtsperiode 2022/2023).

<sup>1</sup> Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2021/2022: CHF 840; Anteil AP 2022/2023: CHF 778).

<sup>2</sup> Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2022/2023.

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

<sup>4</sup> Reto Garzetti und Ulla Schmidt haben sich für die Amtsperiode 2022/2023 nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat von Siegfried zur Verfügung gestellt.

Andere als die oben dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2022 an die Mitglieder des Verwaltungsrats nicht ausgerichtet. Bezogen auf die Amtsperiode 2022/2023 liegt die projektierte Vergütung des Verwaltungsrats bei CHF 1.853 Mio., durch die Generalversammlung 2022 genehmigt wurden CHF 1.875 Mio.

## An den VR für die Amtsperiode 2022/2023 ausgerichtete Vergütungen (Projektion bis Ende Amtsperiode 2022/2023)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesenspauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Amtsperiode <sup>1</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2</sup>	Gesamtvergütung Amtsperiode 2022/2023
Andreas Casutt (Präsident)	180 000	20 000	200 000	261 408	24 113	485 521
Martin Schmid (Vizepräsident)	100 000	10 000	110 000	130 704	13 081	253 785
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	75 000	10 000	85 000	130 704	11 631	227 335
Wolfram Carius <sup>3</sup> (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	80 000	10 000	90 000	130 704		220 704
Isabelle Welton (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	75 000	10 000	85 000	130 704	11 631	227 335
Alexandra Brand (Mitglied)	65 000	10 000	75 000	130 704	10 885	216 589
Beat Walti (Mitglied)	70 000	10 000	80 000	130 704	11 184	221 888
<b>Total (Amtsperiode 2022/2023, amtierende Verwaltungsräte)<sup>4</sup></b>	<b>645 000</b>	<b>80 000</b>	<b>725 000</b>	<b>1 045 632</b>	<b>82 525</b>	<b>1 853 157</b>
<b>Von der GV für die Amtsperiode 2022/2023 genehmigte Summe</b>						<b>1 875 000</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bezieht sich auf die Amtsperiode 2022/2023 (Mai 2022–April 2023).

<sup>1</sup> Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV 2022 genehmigt (CHF 778).

<sup>2</sup> Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2022/2023.

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

<sup>4</sup> Gesamtbetrag bis Ende Amtsperiode 2022/2023 hochgerechnet.

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

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesenspauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr <sup>1</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2</sup>	Gesamtvergütung 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).

## 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. Der Quervergleich ergab, dass bei einigen Mitgliedern der Geschäftsleitung Anpassungen erforderlich sind, um die Leistung widerzuspiegeln und wettbewerbsfähig zu bleiben. Im Jahr 2022 wurde die Vergütung des CEO nicht erhöht.

Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person (CEO) und der durchschnittlichen Jahresvergütung aller Beschäftigten in der Schweiz (ohne CEO) beträgt 26.

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 2022 27% zu 73% (Vorjahr 17%/83%), bei der Geschäftsleitung im Durchschnitt 37% zu 63% (Vorjahr 30%/70%).

### An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2022 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 Sozialversicherungen <sup>4</sup>	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2022 <sup>5</sup>
Höchste Einzelvergütung: Wolfgang Wienand <sup>6</sup>	800 000	1 047 200	1 847 200	1 132 461	231 415	88 979	3 300 055
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2 313 500	1 138 757	3 452 257	2 831 148	448 792	310 144	7 042 341
<b>Total (per 31. Dezember 2022)</b>	<b>3 113 500</b>	<b>2 185 957</b>	<b>5 299 457</b>	<b>3 963 609</b>	<b>680 207</b>	<b>399 123</b>	<b>10 342 396</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 CHF 248 500.

<sup>2</sup> Auszahlung im April 2023 nach Genehmigung durch GV.

<sup>3</sup> Enthält die im Berichtsjahr 2022 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2022–2024; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 650.72 pro PSU).

<sup>4</sup> Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2022 (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> Der ausgewiesene Betrag der fixen Vergütung von Wolfgang Wienand ist exklusiv einer periodenfremden Ausgleichszahlung in Höhe von CHF 280 914 zur Behebung eines in 2018 entstandenen Fehlers bei der Zuteilung von Performance Share Units (PSUs) unter dem LTIP. Die zu übertragenen Aktien wurden im Berichtsjahr wertmässig mit einem Barbetrag ausgeglichen. Unter Einbezug dieser Barzahlung beträgt die Gesamtvergütung 2022 für alle Mitglieder der Geschäftsleitung CHF 4.02 Mio.

Andere als die oben dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2022 an die Mitglieder der Geschäftsleitung nicht ausgerichtet. Die im Rahmen der Generalversammlung 2021 genehmigte Summe der fixen Vergütung für das Berichtsjahr 2022 wurde in Anwendung der Statuten (Art. 25) eingehalten.

## Übersicht STI Berechnung 2022

	Ziel-STI in % vom fixen Grundgehalt	Ziel-STI-Betrag in CHF	Effektiver STI-Betrag 2022 in CHF <sup>1, 2</sup>	Effektiver STI in % des Ziel-STI	Durch GV zu genehmigende effektive Vergütung STI 2022 inkl. Sozialabgaben <sup>2</sup>
CEO und Geschäftsleitung					
CEO	100%	800 000	1 047 200	130.90%	1 127 834
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	40–50%	939 500	1 138 757	121.21%	1 226 441
<b>Total</b>		<b>1 739 500</b>	<b>2 185 957</b>	<b>125.67%</b>	<b>2 354 275</b>

<sup>1</sup> Auszahlung im April 2023 nach Genehmigung durch GV.

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

Für das Berichtsjahr 2022 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 2022 lag bei 125.67% (2021: 101.88%).

## An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2022 zugeteilte PSUs

Der Wert der im Berichtsjahr unter dem LTIP für die dreijährige Performance Periode vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024 an den CEO und die Geschäftsleitungsmitglieder zugeteilten PSUs wird einmalig und vollumfänglich als Vergütung der Geschäftsleitung im jeweiligen Berichtsjahr ausgewiesen. 2022 wurden dem CEO und der Geschäftsleitung gesamthaft 6091 PSUs (Vorjahr 8400 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 2022 wurde der Wert auf CHF 650.72 pro PSU bestimmt.

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.



Planperiode	Geschäftsleitung	Zuteilungsdatum PSUs	Performance Periode	Erdienungs- periode	Vestingdatum	Werte bei 100% Zielerreichung			Mögliche Zielerreichung
						Anzahl zugeleiteter PSUs	Wert der zugeleiteten PSUs <sup>1</sup>	Sozialabgaben auf Wert PSUs <sup>2</sup>	
2022– 2024	CEO Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	01.01.2022	01.01.2022– 31.12.2024	01.01.2022– 01.01.2025	01.01.2025	1 740	1 132 253	87 183	0– 200%
<b>Total</b>						<b>6 091</b>	<b>3 963 536</b>	<b>305 192</b>	
<b>Gesamtkosten Unternehmung</b>						<b>4 268 728</b>			
<b>Von der GV genehmigte Summe<sup>3</sup></b>						<b>4 300 000</b>			

<sup>1</sup> Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 650.72 pro PSU).

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

<sup>3</sup> Genehmigung der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten PSUs der Performance Periode 2022–2024 an GV 2022.

## An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2021 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 2021<sup>3</sup></b>
Höchste Einzelvergütung: Wolfgang Wienand	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 in der Geschäftsleitung im Rahmen des ESPP zur Erfüllung der LTIP Investitionsanforderungen.

<sup>2</sup> Ausbezahlt 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 24000.

## 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 2022		31. Dezember 2021	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Andreas Casutt (Präsident)	20 000	1 250	19 914	1 618
Martin Schmid (Vizepräsident)	2 274	625	2 106	809
Colin Bond (Mitglied)	3 774	625	3 606	809
Wolfram Carius (Mitglied)	3 274	625	3 106	809
Isabelle Welton (Mitglied)	740	625	572	457
Alexandra Brand (Mitglied)	168	168		
Beat Walti (Mitglied)	168	168		
<b>Total (aktive Verwaltungsratsmitglieder)</b>	<b>30 398</b>	<b>4 086</b>	<b>29 304</b>	<b>4 502</b>
Reto Garzetti (Mitglied) <sup>1</sup>			8 640	809
Ulla Schmidt (Mitglied) <sup>1</sup>			2 071	774
<b>Total (inklusive ehemaliger Mitglieder)</b>	<b>30 398</b>	<b>4 086</b>	<b>40 015</b>	<b>6 085</b>
<b>In % des Aktienkapitals</b>	<b>0.69%</b>	<b>0.09%</b>	<b>0.91%</b>	<b>0.14%</b>

<sup>1</sup> Reto Garzetti und Ulla Schmidt haben sich für die Amtsperiode 2022/2023 nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat von Siegfried zur Verfügung gestellt.

### Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

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

Geschäftsleitung	31. Dezember 2022		31. Dezember 2021	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Wolfgang Wienand (CEO)	24 583	0	20 772	0
Reto Suter (CFO)	11 126	0	9 517	0
Irene Wosgien (Chief Operating Officer DS)	750	0	500	0
Marcel Imwinkelried (Chief Operating Officer DP)	328	0	100	0
Arnoud Middel (Chief Human Resources Officer)	3 897	0	4 802	0
Marianne Späne (Chief Business Officer)	30 780	0	28 632	0
Jürgen Roos (Chief Scientific Officer)	2 082	980	1 400	980
<b>Total (aktive Geschäftsleitungsmitglieder)</b>	<b>73 546</b>	<b>980</b>	<b>65 723</b>	<b>980</b>
<b>In % des Aktienkapitals</b>	<b>1.66%</b>	<b>0.02%</b>	<b>1.50%</b>	<b>0.02%</b>

## 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 2022 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. Des Weiteren wurden im Jahr 2022 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 2022 ausstehend.

# Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Siegfried Holding AG, Zofingen

## Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Siegfried Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 17 bis 21 und Seite 23 Abschnitt 7 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 17 bis 21 und Seite 23 Abschnitt 7) dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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

## Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

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

## Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegÜV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

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

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

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Illi  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Andreas Kägi  
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 16. Februar 2023





## 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 2022 und damit bis zum Stichtag am 31. Dezember 2022. Eine Ausnahme stellen die im Lagebericht zukunftsgerichteten Themen dar. Der Siegfried-Geschäftsbericht erscheint im Jahresabstand und wurde zuletzt im Februar 2022 sowohl in gedruckter Form als auch als PDF auf unserer Website publiziert. Der nächste Bericht wird im Frühjahr 2024 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 2022 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 Elevate begleitet, einem auf das Management von Nachhaltigkeitsthemen spezialisierten Beratungsunternehmen.

### Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards. Den detaillierten GRI Inhaltsindex finden Sie auf unserer Webseite.

## Impressum

Dieser Geschäftsbericht erscheint auch in deutscher und englischer Sprache.

Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2022. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2022 finden Sie zum Download auf unserer Webseite.

### Redaktion

Christa Brügger, Alexandra Keller

### Konzept, Gestaltung, Realisation

Hej GmbH, Zürich

### Illustrationen

Kornel Stadler, Bern

### Publishingsystem

ns.publish by Multimedia Solutions AG

### Realisation und Druckvorstufe

NeidhartSchön AG, Zürich

Siegfried Holding AG

Hauptsitz

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)