

Vergütungsbe- richt 2023



Vergütungs- bericht

Einleitung der Vorsitzenden des Vergütungsausschusses	04
Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses	06
Festlegungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen	07
Vergütungsgrundsätze und -elemente	08
Vergütung des Verwaltungsrates	14
Vergütung der Geschäftsleitung	18
Beteiligungen der Verwaltungsräte und der Geschäftsleitung Ende des Berichtsjahres	21
Weitere Tätigkeiten und Mandate	22
Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen	23
Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	24



Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsgrundsätze der Siegfried Gruppe (Siegfried) und definiert die mit der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung verbundenen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. Der Bericht enthält zudem Informationen zu den Vergütungsplänen und den im Geschäftsjahr 2023 an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung geleisteten Vergütungen.

Dieser Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit dem Schweizer Obligationenrecht, der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Statuten der Siegfried Holding AG erstellt.

The Remuneration Report is structured as follows:

- Einleitung der Vorsitzenden des Vergütungsausschusses
- Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses
- Festlegungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen
- Vergütungsgrundsätze und -elemente
- Vergütung des Verwaltungsrates
- Vergütung der Geschäftsleitung
- Beteiligungen der Verwaltungsräte und der Geschäftsleitung zum Ende des Berichtsjahres
- Weitere Tätigkeiten und Mandate
- Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen

Einleitung der Vorsitzenden des Vergütungsaus- schusses

Es freut mich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2023 präsentieren zu dürfen.

Dieser beschreibt die Vergütungsgrundsätze, -prinzipien und -elemente, die für die leitenden Führungsorgane der Siegfried Gruppe relevant sind, und enthält Angaben zu den an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ausgerichteten Vergütungen. Darüber hinaus bietet der Bericht Einblick in die wichtigsten Aktivitäten und Entscheide des Vergütungsausschusses im Berichtsjahr 2023. Alle in diesem Bericht gemachten Angaben beziehen sich auf das per 31. Dezember 2023 abgeschlossene Geschäftsjahr.

2023 kam es sowohl intern als auch extern zu zahlreichen Veränderungen im Bereich der Vergütung. An der ordentlichen Generalversammlung 2023 wurde den Aktionären mit dem Vorjahresbericht erstmals ein Vergütungsbericht zur Konsultativabstimmung vorgelegt. Dabei ist zu erwähnen, dass das revidierte Schweizer Aktienrecht eine solche Konsultativabstimmung nur im Falle künftiger variabler Vergütungselemente fordert. Obwohl dies bei Siegfried nicht der Fall ist, beschloss der Verwaltungsrat, den Vergütungsbericht im Sinne einer transparenten Unternehmensführung dennoch zur Konsultativabstimmung vorzulegen.

Mit der Revision des Schweizer Aktienrechts wurden die Bestimmungen der einstigen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften von 2014 ins Obligationenrecht überführt. Um diese Änderungen umzusetzen und die entsprechenden Bestimmungen unserer Statuten an die in der Schweiz üblichen Standards anzugleichen, beantragte der Verwaltungsrat verschiedene Anpassungen, die an der ordentlichen Generalversammlung 2023 alle mit grosser Zustimmung angenommen wurden. Mit der Anpassung der für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung geltenden Bestimmungen unserer Statuten soll unter Berücksichtigung und im Einklang mit den in der Schweiz gängigen Vergütungsnormen eine gewisse Flexibilität geschaffen werden. Im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung sollen die revidierten Bestimmungen dem Verwaltungsrat die Möglichkeit geben, das Vergütungssystem an die sich verändernden Markterwartungen anzupassen. Die Änderungen widerspiegeln zudem die über die letzten Jahre erfolgte schrittweise Anpassung der variablen Vergütung auf der Ebene der Geschäftsleitung.

Der Verwaltungsrat überarbeitete und aktualisierte ebenfalls sein Organisationsreglement. Es wurden konkretere Bestimmungen zu potenziellen Interessenkonflikten unter den Verwaltungsräten

eingeführt, und die Vorschriften bezüglich weiterer Mandate bei anderen Unternehmen wurden verschärft, um die Interessen von Siegfried besser zu schützen. Gemäss den Vorschriften und Best Practices in der Schweiz wurden detaillierte Statuten verabschiedet, in denen die Rechte und Pflichten der Verwaltungsratsausschüsse von Siegfried beschrieben sind. Insbesondere die Kompetenzen des Vergütungsausschusses sind nun detaillierter in Anhang 2 des Organisationsreglements beschrieben.

Wie im letzten Vergütungsbericht angekündigt, wurden die aktienbasierten Vergütungselemente für das mittlere Management und die Mitarbeitenden 2023 überarbeitet. Ein neuer Share Matching Plan (SMP) für das mittlere Management wurde eingeführt. Ab 2023 können die Mitglieder des mittleren Managements jährlich bis zu 10% ihres Jahresgrundlohns in Aktien von Siegfried investieren. Sie erhalten nach drei Jahren und unter der Voraussetzung, dass sie noch bei Siegfried angestellt sind, für jede gekaufte Aktie eine Gratisaktie. Alle Mitarbeitenden, die weder am Long Term Incentive Plan (LTIP) noch am SMP teilnehmen, haben ab 1. Januar 2024 die Möglichkeit, am Employee Share Purchase Plan (ESPP) teilzunehmen und bis zu 10% ihres Jahresgrundlohns in Aktien von Siegfried zu investieren. Nach einer zweijährigen Haltefrist und unter der Voraussetzung, dass sie noch bei Siegfried angestellt sind, erhalten sie für jeweils zwei (2) gekaufte Aktien eine (1) Gratisaktie.

2023 wurden auch der neue Performance-Management-Prozess und das Konzept Short Term Incentive (STI) eingeführt. Der neu eingeführte Performance-Management-Prozess ist stärker auf die Mitarbeiterentwicklung durch flexiblere, fortlaufende Zielsetzungen und ein kontinuierliches individuelles Feedback ausgerichtet, das vierteljährlich bei sogenannten «Check-ins» bereitgestellt wird. Des Weiteren wurden die KPIs in unserem STI-Modell stärker an die Unternehmensstrategie und die Nachhaltigkeitsziele angepasst.

Wie jedes Jahr verfolgte der Vergütungsausschuss auch wichtige Organisations- und Personalinitiativen wie Talentmanagement, Kultur- und Führungsentwicklung sowie das Mitarbeiterengagement. Der Talentmanagementprozess brachte eine gesunde Gesamtstruktur zum Vorschein, und die Nachfolgeplanung wurde insbesondere für wesentliche Positionen weiter verbessert.

Im Einklang mit diesen Entwicklungen wurden 2023 verschiedene Initiativen lanciert, darunter die Aufschaltung des neu gestalteten Internetauftritts von Siegfried. Dieser umfasst auch ein überarbeitetes Arbeitgeberversprechen (Employer Value Proposition) und ein verbessertes Employer Branding, um die internen und externen Talent-Pipelines weiter zu stärken. Der gezielte Aufbau einer effizienten Talent-Pipeline in allen Bereichen und an allen Standorten hat für uns auch künftig Priorität, da wir so die Grundlage für das weitere Wachstum des Unternehmens legen.

Auch im nächsten Jahr wird sich der Vergütungsausschuss zusammen mit der Geschäftsleitung eingehend mit mitarbeiterbezogenen Themen beschäftigen. Wir sind überzeugt, dass die Mitarbeiterbindung und damit die langfristige organisatorische Stabilität eine wesentliche Voraussetzung für das nachhaltige Wachstum von Siegfried darstellen. Darüber hinaus wird sich der Vergütungsausschuss mit der Weiterentwicklung des Leistungsmanagementprozesses und der Leistungsmessung beschäftigen und prüfen, wie ESG- (Umwelt, Soziales, Governance) und DEI-Elemente (Diversität,

Gleichstellung und Inklusion) auf allen Ebenen des Unternehmens berücksichtigt werden können.

Der Verwaltungsrat ist der festen Überzeugung, dass dieser Vergütungsbericht Ihnen, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, einen transparenten und umfassenden Überblick über die Vergütung der leitenden Führungsorgane der Siegfried Gruppe sowie die wichtigsten laufenden und anstehenden Themen vermittelt.



Isabelle Welton
Vorsitzende des Vergütungsausschusses

1. Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses

Laut Statuten besteht der Vergütungsausschuss aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrates, die jeweils einzeln für eine einjährige Amtszeit von der Generalversammlung gewählt werden. Für die Amtszeit 2023/2024 wurden Isabelle Welton (Vorsitz), Martin Schmid und Beat Walti in den Vergütungsausschuss gewählt. Der Vergütungsausschuss konstituiert sich selbst und wählt aus seiner Mitte den/die Vorsitzende/n.

Die Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses sind in den Statuten und im Organisationsreglement des Unternehmens festgeschrieben. Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei

- der Festlegung und Überprüfung der Vergütungspolitik und der Vergütungsgrundsätze,
- der Festlegung und Überprüfung der Ziele und Zielhöhe der kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungselemente und ihrer Erreichung,
- der Vorbereitung von Anträgen betreffend die Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung zuhanden der Generalversammlung.

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

Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zweimal pro Jahr. Im Berichtsjahr hielt der Vergütungsausschuss drei ordentliche Sitzungen und weitere Besprechungen ab.

In den Sitzungen des Vergütungsausschusses 2023 bearbeitete Themen

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

2. Festlegungs- 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 der üblichen Praxis mit der Vergütung in anderen relevanten Firmen verglichen. In der Regel wird dabei auf eine breite Benchmark verschiedenster Industrieunternehmen abgestützt; bei Fachpositionen werden Vergleichsdaten von Unternehmen derselben Branche

herangezogen. Siegfried ist bestrebt, Mitarbeitenden, die die jeweiligen Stellenanforderungen bezüglich Qualifikation, Leistung und Verhalten erfüllen, eine Gesamtvergütung zu bieten, die dem Referenzwert (Median) für Vergütungen vergleichbarer Positionen in ähnlichen Unternehmen entspricht.

Zu diesem Zweck arbeitet Siegfried bei Bedarf mit unabhängigen externen Vergütungsspezialisten zusammen.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung wird regelmässig – in der Regel alle zwei bis drei Jahre – überprüft und mit Daten von Führungskräftestudien, spezifisch eingeholten Benchmarkdaten sowie auf Basis der Angaben von Unternehmen ähnlicher Grösse und Struktur mit vergleichbarem Geschäftsmix, Geschäftsmodell und geografischer Aufstellung verglichen. 2023 wurden die Benchmarkdaten nicht aktualisiert, da die letzte Überprüfung erst im Jahr 2021 stattgefunden hatte. Diese bei Mercer in Auftrag gegebene Studie (Executive Remuneration Audit) stützte sich auf den breiten «General Industry»-Index ab, der Vergleichsdaten von über 350 international tätigen und in der Schweiz ansässigen Unternehmen mit globaler Kundenbasis beinhaltet. 26% der Unternehmen in der Vergleichsgruppe kommen aus dem Bereich Pharma/Chemie und Medtech. Die restlichen 74% widerspiegeln einen Branchenquerschnitt von Unternehmen mit vergleichbarer Grösse und einem ähnlichen Aktivitätsradius (17% Konsumgüter, 3% Banken/Versicherungen, 54% andere produzierende und nicht produzierende Industrieunternehmen).

Festlegungs- und Genehmigungsprozess für Vergütungen

Die Festlegung und Genehmigung der Vergütungen erfolgt folgendermassen:

Festlegungs- und Genehmigungsprozess für Vergütungen	CEO	Vergütungs-ausschuss	Verwaltungsrat	General-versammlung
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
Maximaler Gesamtbetrag für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Maximaler 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	Wählt aus
Ernennung und Auswahl von Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie Nachfolgeplanung		Schlägt vor	Beschliesst	

Gemäss Schweizer Obligationenrecht haben die Aktionäre von Siegfried das Recht, jährlich über die fixen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungselemente des Verwaltungsrates sowie der Geschäftsleitung abzustimmen. Gemäss den Statuten von Siegfried sind folgende Vergütungselemente Gegenstand separater Abstimmungen durch die Generalversammlung der Aktionäre:

- Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für die zu diesem Zeitpunkt beginnende Amtszeit
- fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das nächste Geschäftsjahr
- kurzfristige variable Vergütung der Geschäftsleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr
- langfristige variable Vergütung der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr

An der Generalversammlung der Aktionäre vom 20. April 2023 wurden folgende Vergütungselemente/Beträge genehmigt:

- maximaler Gesamtbetrag für die Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für die Amtszeit 2023/24 (CHF 1 875 000) mit 96.0% der abgegebenen Stimmen
- maximaler Gesamtbetrag für die fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 (CHF 4 600 000) mit 98.3% der abgegebenen Stimmen
- kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 (CHF 2 354 275) mit 94.5% der abgegebenen Stimmen
- langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 (CHF 3 100 000) mit 90.6% der abgegebenen Stimmen

In gleicher Weise werden der Generalversammlung am 18. April 2024 die Anträge gemäss der oben aufgeführten Struktur unterbreitet.

3. Vergütungsgrundsätze und -elemente

Vergütungsgrundsätze

Qualifizierte, talentierte Fach- und Führungskräfte mit unterschiedlichem Hintergrund zu gewinnen, weiterzuentwickeln und zu binden, ist ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg von Siegfried. Die Vergütungsstruktur und die Vergütungselemente sind auf dieses Ziel ausgerichtet und orientieren sich an folgenden Grundsätzen:

- Gewährleistung einer wirkungsvollen Verknüpfung der individuellen Leistung mit dem nachhaltig geschaffenen Unternehmenswert für die Aktionäre von Siegfried
- Honorierung der individuellen Leistung und Kompetenz sowie der gewünschten Verhaltensweisen gemäss den Werten und Führungsgrundsätzen von Siegfried
- Schaffung einer nachhaltigen Leistungskultur durch eine leistungsorientierte Vergütung in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg
- Wirkungsvolle Anreize durch die Ausgewogenheit zwischen erfolgsabhängigen lang- und kurzfristigen Vergütungselementen
- Fairness und Transparenz bei Vergütungsentscheidungen und deren Kommunikation
- Sicherstellen der Wettbewerbsfähigkeit im Markt
- Einhaltung aller gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften im Zusammenhang mit der Entrichtung von Vergütungen. Dazu gehören insbesondere das Einhalten der Mindestlöhne, der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen sowie der Anforderungen bezüglich der Offenlegung und Genehmigung von Vergütungen der leitenden Entscheidungsgremien bei Siegfried
- Gewährleistung, dass die aus der erfolgsabhängigen/aktienbasierten Vergütung entstehende Verwässerung im langfristigen Mittel 1.0% pro Jahr (langfristiger Durchschnitt) nicht übersteigt
- angemessene Anerkennung und Anreize für Massnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit, d. h. der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Siegfried auf Mensch und Umwelt

Vergütungselemente

Das Vergütungsmodell von Siegfried baut auf einem Paket aus fixen und erfolgsabhängigen Komponenten auf.

Die Zusammensetzung der individuellen Gesamtschädigung der Mitarbeitenden ist abhängig von der Funktionsstufe, der Position, den Verantwortlichkeiten, der Qualifikation/Erfahrung und dem Arbeitsort. Im Berichtsjahr setzte sich die Mitarbeitervergütung aus folgenden Komponenten zusammen:

1. Fixe Vergütung – Jahresgrundlohn
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 Mitarbeitende im mittleren Management verfügbar, die nicht am LTIP teilnehmen
 - iii. Employee Share Purchase Plan (ESPP), an den meisten Standorten für Mitarbeitende verfügbar, die nicht am LTIP und SMP teilnehmen

	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 Leistungen in einem Geschäftsjahr	alle Mitarbeitenden (exkl. Verwaltungsrat)
	langfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (LTIP)	jährliche Zuteilung von Anwartschaften auf Aktien (PSUs)	nachhaltige Unternehmenswertsteigerung und Interessenausgleich zwischen Senior Management und Aktionären sowie Förderung des Engagements und der Bindung des Senior Managements an das Unternehmen	Erreichung von Unternehmenszielen am Ende der dreijährigen Leistungsperiode	Mitarbeitende des Senior Managements (exkl. Verwaltungsrat)
Weitere Vergütungselemente	Zusatzleistungen	Vorsorge- und Nebenleistungen	Absicherung der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen im Alter oder bei Krankheit	lokale Marktgegebenheiten, Gesetze und andere Bestimmungen	alle Mitarbeitenden
	Share Matching Plan (SMP)	Mitarbeiterbeteiligungsplan, der es Mitarbeitenden 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 ermöglicht, Siegfried Aktien bis zu 10% des jährlichen Grundgehalts zu erwerben und – sofern sie noch in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis stehen – nach 2 Jahren für zwei erworbene Aktie eine Aktie gratis zu erhalten (2:1 Matching)	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)

Fixe Vergütung – Jahresgrundlohn

Alle Mitarbeitenden erhalten einen Jahresgrundlohn, der den Stellenanforderungen, ihrer Erfahrung, ihren Fähigkeiten, ihren Qualifikationen sowie der erbrachten Leistung und dem lokalen Marktumfeld Rechnung trägt. Siegfried möchte sicherstellen, dass der Grundlohn der Mitarbeitenden, die bezüglich Leistung, Verhalten und Qualifikationen die Anforderungen vollumfänglich erfüllen, dem Marktmedian vergleichbarer Positionen in der Chemie-/Pharmabranche entspricht. Jährliche Anpassungen werden individuell unter Berücksichtigung interner und externer Vergleiche hinsichtlich

der Wettbewerbsfähigkeit der Löhne, der individuellen Leistung sowie der gesamtwirtschaftlichen Situation des Unternehmens vorgenommen. Automatische Anpassungen finden lediglich in den 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) zielt darauf ab, Anreize für Mitarbeitende aller Funktionsstufen zu schaffen.

Wie im Vergütungsbericht 2022 angekündigt, haben wir unseren Leistungsmanagementprozess angepasst. Der neue Leistungsmanagementprozess ist stärker auf ein kontinuierliches individuelles Feedback, die Mitarbeiterentwicklung und flexiblere laufende Zielsetzungen ausgerichtet. Die Grundprinzipien des STI-Systems mit

Unternehmens-, Funktions- und individuellen Zielen bleiben unverändert. Allerdings wurden die KPIs für die Unternehmens- und Funktionsziele an die Unternehmensstrategie und die Nachhaltigkeitsziele angepasst. Der neue Prozess wurde 2023 erfolgreich eingeführt.

Die STIP-Ziele werden jeweils jährlich für ein Berichtsjahr (Leistungsperiode) festgelegt und kommuniziert. Die Verantwortlichkeit für die Festlegung der STIP-Ziele ist von der Funktionsstufe der Mitarbeitenden abhängig und wie folgt festgelegt:

Stufe	Unternehmensziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Funktionale Ziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Individuelle Ziele Zielfestlegung und Bewertung der individuellen Leistung
CEO		n. a.	Verwaltungsratspräsident
Geschäftsleitung		CEO	CEO
Senior Management	Verwaltungsrat		
Management		Geschäftsleitung	Linienvorgesetzte
Mitarbeitende			

Die gemäss STIP ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung ist an die Erreichung der Unternehmens-, Funktions- und individuellen Ziele geknüpft. Für alle Teilnehmenden (falls zur Teilnahme berechtigt) wird ein individueller Zielbonus bei 100-prozentiger Zielerreichung festgelegt (sogenannter Ziel-STI). Die Ziel-STI und die anwendbaren Zielkategorien sind funktionsstufenabhängig. Die Auszahlung ist auf 165% (Mitarbeitende), 170% (Management), 175% (Geschäftsleitung) bzw. 190% (CEO) begrenzt.

Die auf Konzernebene geltenden Unternehmensziele umfassen finanzielle und nichtfinanzielle Ziele für 2023. Finanzielle Ziele gelten für das Kern-EBITDA, den Nettoumsatz und das Net Working Capital (NWC). In den Bereich der nichtfinanziellen Ziele fallen unter anderem Nachhaltigkeit und Organisationsentwicklung. Die Zielwerte für das jeweilige Berichtsjahr werden vom Verwaltungsrat festgelegt.

Die Funktionsziele leiten sich aus der Strategie, den operativen Schwerpunkten und den Unternehmenszielen von Siegfried ab und beziehen sich auf die Gesamtleistung einer bestimmten Funktion oder eines Standorts. Sie werden jährlich von der Geschäftsleitung in einem Top-Down-Prozess festgelegt und stufenweise auf die einzelnen Abteilungen, Standorte und Teams heruntergebrochen. Funktionsziele sind grösstenteils Kennzahlen (KPI), die für die Steuerung des operativen Geschäfts und die Erreichung der Unternehmensziele relevant sind. Typische Kennzahlen sind Sicherheitskennzahlen pro Standort (Messgrösse korrelierend mit der Anzahl meldepflichtiger Ereignisse gemäss internationalen OSHA-Standards), operative Leistung pro Standort (OTIF, d. h. on Time in Full, Produktqualität, Nichtmaterialkosten) und die Generierung von Neugeschäft (neue Produkt-Leads).

Die individuelle Leistung wird durch die Festlegung der jeweiligen Aktivitäten und einen laufenden Feedbackprozess überwacht und gemessen, der die Bereiche Arbeitsausführung, Zusammenar-

beit, Kultur und individuelle Weiterentwicklung berücksichtigt. Die individuellen Ziele werden zwischen dem Linienvorgesetzten und dem Mitarbeitenden vereinbart. Für jede Aufgabe erfolgt eine detaillierte Beschreibung der Erwartungen und des voraussichtlichen Zeitpunkts der Zielerreichung. Quartalsweise findet ein formeller Austausch zu den vier Einflussbereichen (als «Check-in» bezeichnet) statt. Am Ende des Leistungszeitraums wird die Erreichung der Unternehmens-, Funktions- und individuellen Ziele beurteilt. Der Massstab für die Erreichung der Unternehmensziele reicht von 0% bis maximal 200%; für Funktions- und individuelle Ziele erstreckt er sich von 0% bis maximal 150%. Der Gesamtzielerreichungsgrad der einzelnen Mitarbeitenden ergibt sich aus der gewichteten Summe der Zielerreichungen. Für die Berechnung des individuellen STI wird der Ziel-STI-Betrag mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert.

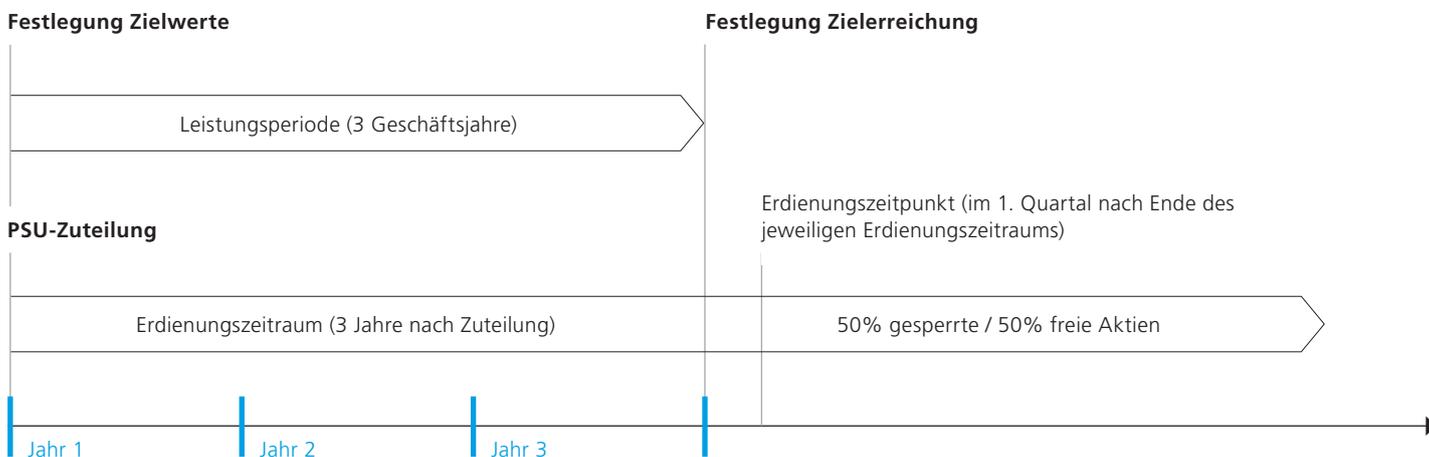
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)

Das LTI-Programm ist ein leistungsabhängiges Vergütungselement für die Geschäftsleitung, das leitende Management und weitere Schlüsselmitarbeitende. Über Inhalt und Teilnahme entscheidet der Verwaltungsrat. Das LTI-Programm wurde 2014 eingeführt und 2021 überarbeitet, um dem erheblichen Wachstum des Unternehmens und dem starken Anstieg des Aktienkurses angemessen Rechnung zu tragen. Es soll ein attraktives variables Vergütungselement darstellen, das die Interessen der Teilnehmenden mit denen der Aktionäre in Einklang bringt und das Engagement und die Mitarbeiterbindung fördert. Zum Einsatz kommen Performance Share Units (PSU), die den Teilnehmenden, die bestimmte Anstellungs- und Leis-

tungskriterien erfüllen, zugeteilt werden und nach einer dreijährigen Leistungsperiode in Aktien von Siegfried umgewandelt werden können.

PSU werden jeweils zu Jahresbeginn zugeteilt. Die Zahl der zugeteilten PSU entspricht dem LTI-Fixbetrag der Teilnehmenden dividiert durch den Referenzaktienkurs, der dem volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs über einen Zeitraum von zwölf Monaten vor dem Zuteilungsdatum entspricht. Von den Teilnehmenden wird keine Barinvestition verlangt.

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

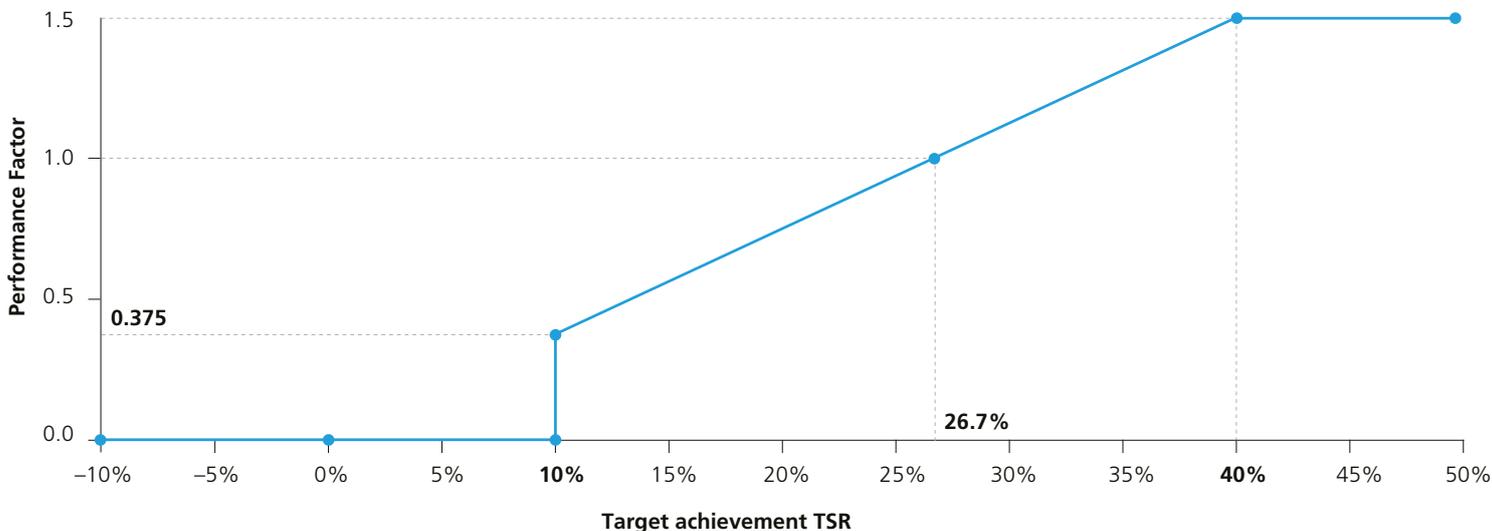


Die Zahl der pro PSU zugeteilten Aktien ist abhängig von der Erreichung einer Leistungsanforderung und der Erfüllung der Anstellungsbedingungen:

- Der absolute TSR (Total Shareholder Return) zielt darauf ab, den LTI-Wert bei der Zuteilung direkt mit dem absoluten Wert zu verknüpfen, den das Unternehmen für seine Aktionäre geschaffen hat.
- Um die Bindung von Schlüsselmitarbeitenden zu gewährleisten, müssen die Teilnehmenden 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 hat. Er ist damit ein Mass für die aus dem Aktienkurs herrührenden Wertgewinne oder -verluste im besagten Jahr bzw. Zeitraum. Er umfasst Kapitalgewinne und -verluste aus Veränderungen des Aktienkurses sowie der Bruttodividenden. Der Kapitalgewinn wird anhand des volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurses (VWAP) der Handelstage der letzten zwölf Monate bis zum Beginn der jeweiligen Leistungsperiode und des VWAP der Handelstage der letzten zwölf Monate bis zum Abschluss der jeweiligen Leistungsperiode berechnet. Die Ziele werden vom Verwaltungsrat festgelegt und bewertet. Um die mit dem Plan verbundene Absicht der Mitarbeiterbindung in Zeiten zu stärken, in denen externe Faktoren und/oder aussergewöhnliche Ereignisse die Finanzmarktpformance erheblich verzerren und zu einem TSR-Ergebnis führen, das deutlich von der tatsächlichen operativen und finanziellen Leistung des Unternehmens abweicht, kann der Verwaltungsrat ausnahmsweise und nach eigenem Ermessen alternative Massstäbe für die Ermittlung der Eigenkapitalwertschöpfung und darauf basierend des Performance-Faktors für den betreffenden Leistungszeitraum anwenden, indem er EBITDA-Multiples oder andere übliche Bewertungsmethoden einsetzt.

Über einen Zeitraum von drei Jahren zu erreichender TSR (oder Aktienwertsteigerung) und der sich daraus ergebende Performance-Faktor/ Erdienungskurve:



Für LTI-Zuteilungen vor 2022 (Zuteilung 2020 und 2021), bei denen die Ausübbarkeit ab 2023 bzw. 2024 gegeben ist, 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 2023 wurden die Aktien für den Leistungszeitraum 2020–2022 zugeteilt. Die Zielerreichung (und damit der Performance-Faktor) für den Leistungszeitraum 2020–2022 lag bei 194.2%. Bezüglich der Zielerreichung zeigte sich folgendes Bild: TSR

CAGR: 200%, Kern-EBITDA: 200%, und Kern-ROCE: 161.4% Damit wurden 1.942 Aktien pro PSU zugeteilt. Per 1. März 2023 wurden auf der Grundlage von ursprünglich 30 761 gewährten PSU insgesamt 43 003 Aktien erdient. Während des Erdienungszeitraums verfielen 6740 PSU aufgrund des Austritts von Teilnehmenden entschädigungslos und 1051 PSU wurden gemäss internen Reglementen zum Austrittsdatum der jeweiligen Mitarbeitenden (aufgrund von Pensionierung oder wirtschaftlicher Kündigung) in Form von Aktien vorzeitig übertragen.

	Anzahl zugeteilter PSU 2020	Anzahl erdienter Aktien 2023 ^{2, 3, 4}
CEO	2 800	5 437
Geschäftsleitung	6 450	10 193
Senior Management	10 125	10 021
Management	9 916	16 107
Discretionary Group ¹	1 470	1 245
Total	30 761	43 003

¹ Auf Jahresbasis vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung nominierte Teilnehmende unterhalb des Managements.

² Exklusive Aktien, welche gestützt auf das Reglement (Art. 8.3.) während der Erdienungsperiode (Pensionierungen/Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen) bereits in Aktien umgewandelt wurden.

³ Exklusive 1222 Aktien für die Teilnehmenden des Standorts Nantong, denen anstelle von Aktien aufgrund regulatorischer Einschränkungen ein äquivalenter Barbetrag ausbezahlt wurde.

⁴ Anzahl erdienter Aktien auf Basis der zum Zeitpunkt der Übertragung ausstehenden PSUs.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die zugeteilten und ausstehenden Ansprüche (PSU) aus dem LTIP.

Übersicht ausstehende PSU

	Zuteilung 2021 (Erdienungsperiode 2021–2024)	Zuteilung 2022 (Erdienungsperiode 2022–2025)	Zuteilung 2023 (Erdienungsperiode 2023–2026)
Anzahl zugeteilter PSUs¹	29 910	18 220	20 220
CEO	2 800	1 740	2 030
Geschäftsleitung	5 600	4 351	5 657
Management	21 510	12 129	12 533
Per 31.12.2023 ausstehende PSUs	23 283	15 259	18 557
CEO	2 800	1 740	2 030
Geschäftsleitung	4 500	3 667	4 859
Management	15 983	9 852	11 668
Per 31.12.2023 verfallene PSUs²	6 424	3 727	1 684
CEO	0	0	0
Geschäftsleitung	1 100	684	798
Management	5 324	3 043	886
Per 31.12.2023 infolge Austritt aus PSUs zugeteilte Aktien³	353	103	49
CEO	0	0	0
Geschäftsleitung	0	0	0
Management	353	103	49

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

² Verfall Anspruch aufgrund Beendigung des Anstellungsverhältnisses infolge Kündigung des Mitarbeitenden oder Siegfried.

³ Aktienübertrag gemäss Reglement infolge Beendigung des Anstellungsverhältnisses (z.B. Pensionierung).

Lohnnebenleistungen

Unsere Lohnnebenleistungen sollen das berufliche und persönliche Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern und es Siegfried ermöglichen, Mitarbeitende anzuziehen und zu binden. Alle Programme sind so strukturiert, dass sie zu unserer allgemeinen Geschäftsstrategie passen und den Gesetzen und lokalen Marktgepflogenheiten entsprechen. Beispiele für Lohnnebenleistungen sind je nach Standort und Funktionsstufe: Pensionspläne, Employee Share Purchase Plan (ESPP), Share Matching Plan (SMP), Abonnements für öffentliche Verkehrsmittel, Essensgutscheine, die Nutzung von Firmenwagen, Mobiltelefone und Rabatte bei bestimmten Partnern.

Insbesondere erfüllen die Vorsorge- und Versicherungspläne von Siegfried die lokalen gesetzlichen Anforderungen und gehen teilweise darüber hinaus. Form und Umfang dieser Pläne richten sich nach den lokalen Marktbedingungen und der Gesetzgebung.

In der Schweiz wird für Einkommen ab einer bestimmten Grenze zusätzlich eine beitragsbasierte Zusatzvorsorgelösung angeboten. Alle Mitglieder der Geschäftsleitung sowie ein Teil des leitenden Managements sind dieser Vorsorgelösung angeschlossen.

Die besagten Vorsorgelösungen werden von den Arbeitneh-

mern und vom Arbeitgeber gemeinsam finanziert. Das in diesen gesonderten Vorsorgelösungen angesparte Vermögen wird an separate Stiftungen oder Versicherungen übertragen und kann nicht an den Arbeitgeber zurückfliessen. In Deutschland bestehen überdies rückstellungsfinanzierte Direktzusagen, die in der Bilanz als Rentenverpflichtungen ausgewiesen werden. Die Rückstellungen werden jährlich neu bewertet. Daneben bestehen Pläne für Dienstjubiläen oder andere dienstaltersabhängige Leistungen.

4. Vergütung des Verwaltungsrates

Das Vergütungsmodell für die Mitglieder des Verwaltungsrates hat zum Ziel, erfahrene und motivierte Persönlichkeiten für die Wahrnehmung eines Verwaltungsratsmandats bei Siegfried zu gewinnen. Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten eine fixe Barkomponente sowie eine aktienbasierte Komponente. Durch die aktienbasierte Komponente werden die Interessen der Mitglieder des Verwaltungsrates 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 Verwaltungsrates erhalten keine erfolgsabhängige Vergütung.

Die Barkomponente setzt sich aus einem Basishonorar für das Verwaltungsratsmandat und Honoraren für die individuellen Funktionen gemäss nachfolgender Tabelle zusammen. Zudem erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates eine Spesenpauschale, welche sämtliche anfallenden Kleinspesen in Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Verantwortlichkeiten abdeckt.

Die Zuteilung der Aktien erfolgt zu Beginn der Amtsperiode im Anschluss an die Genehmigung der Verwaltungsratsvergütung durch die ordentliche Generalversammlung. Nach der Zuteilung unterliegen die Aktien einer Sperrfrist von drei Jahren. Bei einem vorzeitigen Austritt während der laufenden Amtsperiode verpflichtet sich das Mitglied des Verwaltungsrates, die Aktien pro rata temporis an Siegfried zurückzuübertragen.

Die nachfolgende Tabelle fasst die Vergütungsansätze für die Amtszeit 2023/24 zusammen:

Grundvergütung	Barvergütung	Spesenpauschale	Effektive Anzahl übertragener gesperrter Aktien für Amtsperiode 2023/2024
Verwaltungsratspräsident	180 000	20 000	394
Vizepräsident	90 000	10 000	197
Weitere Mitglieder des Verwaltungsrates	60 000	10 000	197
Vergütung für Ausschüsse			
Vorsitzender Ausschuss	15 000		
Einsitz Ausschuss	5 000		

Die nachstehenden Tabellen weisen die im Berichts- und im Vorjahr ausgezahlten bzw. zugewiesenen Vergütungen aus.

Die Vergütung des Verwaltungsrates wird für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen. Die Aktienkomponente der Vergütung wird nach Swiss GAAP FER bewertet.

An den Verwaltungsrat im Berichtsjahr 2023 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Bar-vergütung	Spesenpauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr ¹	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ²	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2023
Andreas Casutt (Präsident)	180 000	20 000	200 000	261 809	23 005	484 814
Martin Schmid (Vizepräsident)	100 000	10 000	110 000	130 905	12 767	253 672
Elodie Carr-Cingari (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	50 000	6 667	56 667	87 337	7 345	151 349
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	80 000	10 000	90 000	130 905		220 905
Isabelle Welton (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	75 000	10 000	85 000	130 905	11 401	227 306
Alexandra Brand (Mitglied)	65 000	10 000	75 000	130 905	10 799	216 704
Beat Walti (Mitglied)	70 000	10 000	80 000	130 905	11 075	221 980
Total (per 31. Dezember 2023 amtierende Verwaltungsräte)	620 000	76 667	696 667	1 003 671	76 392	1 776 730
Colin Bond ⁴ (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	25 000	3 333	28 333	43 568	3 877	75 778
Total (per 31. Dezember 2023, inklusive ausgeschiedener Verwaltungsräte)	645 000	80 000	725 000	1 047 239	80 269	1 852 508

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2022/2023; 8/12 Amtsperiode 2023/2024).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2022/2023: CHF 778; Anteil AP 2023/2024: CHF 665).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2023/2024.

³ Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

⁴ Colin Bond hat sich für die Amtsperiode 2023/2024 nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat von Siegfried zur Verfügung gestellt.

2023 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates keine anderen als die oben angegebenen Vergütungen ausgerichtet. Für die Amtszeit 2023/2024 liegt die prognostizierte Gesamtvergütung des Ver-

waltungsrates bei CHF 1.853 Millionen; die Generalversammlung 2023 genehmigte CHF 1.875 Millionen.

An den Verwaltungsrat für die Amtsperiode 2023/2024 ausgerichtete Vergütung (Projektion bis Ende Amtsperiode 2023/2024)

Verwaltungsrat	Bar- vergütung	Spesen- pauschale	Total bar	Aktienbasier- te Vergütung Amts- periode ¹	Arbeitgeber- beiträge an Sozialversi- cherungen ²	Gesamt- vergütung Amtsperiode 2023/2024
Andreas Casutt (Präsident)	180 000	20 000	200 000	262 010	22 530	484 540
Martin Schmid (Vizepräsident)	100 000	10 000	110 000	131 005	12 611	253 616
Elodie Carr-Cingari (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	75 000	10 000	85 000	131 005	11 017	227 022
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	80 000	10 000	90 000	131 005		221 005
Isabelle Welton (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	75 000	10 000	85 000	131 005	11 286	227 291
Alexandra Brand (Mitglied)	65 000	10 000	75 000	131 005	10 756	216 761
Beat Walti (Mitglied)	70 000	10 000	80 000	131 005	11 020	222 025
Total (Amtszeit 2023/2024, amtierende Verwaltungsräte)⁴	645 000	80 000	725 000	1 048 040	79 220	1 852 260
Von der GV für die Amtsperiode 2023/2024 genehmigte Summe						1 875 000

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bezieht sich auf die Amtsperiode 2023/2024 (Mai 2023–April 2024).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV 2023 genehmigt (CHF 665).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2023/2024.

³ Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

⁴ Gesamtbetrag bis Ende Amtsperiode 2023/2024 hochgerechnet.

An den Verwaltungsrat im Berichtsjahr 2022 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Bar- vergütung	Spesen- pauschale	Total bar	Aktienbasier- te Vergütung Berichtsjahr ¹	Arbeitgeber- beiträge an Sozialversi- cherungen ²	Gesamt- vergütung 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 ³ (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
Total (per 31. Dezember 2022 amtierende Verwaltungsräte)	598 333	73 333	671 667	960 848	73 088	1 705 603
Reto Garzetti ⁴ (Mitglied)	25 000	3 333	28 333	43 960	3 464	75 757
Ulla Schmidt ^{3,4} (Mitglied)	21 667	3 333	25 000	43 960		68 960
Total (per 31. Dezember 2022, inklusive ausgeschiedener Verwaltungsräte)	645 000	80 000	725 000	1 048 768	76 552	1 850 320

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).

¹ 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).

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

³ Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

⁴ Reto Garzetti und Ulla Schmidt haben sich für die Amtsperiode 2022/2023 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, einer kurzfristigen erfolgsabhängigen Komponente (STI), einer langfristigen erfolgsabhängigen Komponente (LTI) sowie Zusatzleistungen zusammen. Turnusgemäss und angesichts der in den vergangenen Jahren stark gestiegenen Unternehmensgrösse und Führungsverantwortung wurde 2021 die Vergütung der Geschäftsleitung auf Basis eines eigens erstellten externen Gehaltsvergleichs von Mercer überprüft, um eine angemessene und wettbe-

werbsfähige Vergütung sicherzustellen. Der Quervergleich ergab, dass bei einigen Mitgliedern der Geschäftsleitung Anpassungen erforderlich waren, um deren Leistung widerzuspiegeln und wettbewerbsfähig zu bleiben. 2023 wurde die Vergütung des CEOs nicht erhöht.

Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person (CEO) und der Jahresvergütung aller Beschäftigten in der Schweiz (ohne CEO) beträgt 34 (Median) bzw. 26 (Durchschnitt).

Die nachfolgende Tabelle bietet eine Übersicht über die Geschäftsleitungsvergütung 2023 und weist die höchste Einzelvergütung (CEO) für im Berichtsjahr erbrachte Leistungen aus. Die erfolgsabhängigen Komponenten STI und LTI werden weiter unten detailliert erläutert. 2023 betrug das Verhältnis zwischen fixen und erfolgsabhängigen Komponenten des CEO 30% zu 70% (Vorjahr 27% zu 73%); während das Verhältnis bei der Geschäftsleitung im Durchschnitt 48% zu 52% (Vorjahr 37% zu 63%) betrug.

Im Berichtsjahr 2023 an den CEO und die Geschäftsleitung ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

CEO und Geschäftsleitung	Vergütung fix in bar ¹	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar ²	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) in PSUs ³	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁴	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2023 ⁵
Höchste Einzelvergütung: Wolfgang Wienand	800 000	1 148 160	1 948 160	753 820	190 404	91 211	2 983 595
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2 500 887	1 433 886	3 934 773	1 803 786	423 968	324 631	6 487 158
Total (per December 31, 2023)	3 300 887	2 582 046	5 882 933	2 557 606	614 372	415 842	9 470 753

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

¹ Inkl. vertragliche Vergütung in Siegfried Aktien für ein Mitglied der Geschäftsleitung in der Höhe von CHF 68 650.

² Auszahlung im April 2024 nach Genehmigung durch GV.

³ Enthält die im Berichtsjahr 2023 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2023–2025; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 371.17 pro PSU).

⁴ Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2023 (7.7%) sowie auf den im Berichtsjahr zugeteilten PSUs (7.7%).

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

2023 wurden an die Mitglieder der Geschäftsleitung keine anderen als die oben ausgewiesenen Vergütungen ausgerichtet. Die an der Generalversammlung 2022 genehmigte Summe der fixen Vergü-

tung für das Berichtsjahr 2023 wurde in Anwendung der Statuten (Art. 25) eingehalten.

Übersicht STI-Berechnung 2023

CEO und Geschäftsleitung	Ziel-STI in % vom fixen Grundgehalt	Ziel-STI-Betrag in CHF	Effektiver STI-Betrag 2023 in CHF ^{1,2}	Effektiver STI in % des Ziel-STI	Durch GV zu genehmigende effektive Vergütung STI 2023 inkl. Sozialabgaben ²
CEO	100%	800 000	1 148 160	143.52%	1 236 568
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	40–50%	1 041 408	1 433 886	137.69%	1 544 295
Total		1 841 408	2 582 046	140.22%	2 780 863

¹ Auszahlung im April 2024 nach Genehmigung durch GV.

² Sozialabgaben simuliert mit 7.7%.

Für das Berichtsjahr 2023 waren für den CEO und die Geschäftsleitung folgende Ziele relevant:

Zielkategorie	Zielgrösse	Gewichtung
Unternehmensziele	Net Sales	CEO 32%, GL 24%
	Core EBITDA Margin	CEO 32%, GL 24%
	NWC	CEO 8%, GL 6%
	ESG / Org. / Strategy impl.	CEO 8%, GL 6%
Operative/Funktionale Ziele	Sicherheit, OTIF, DB1, Nichtmaterialkosten, Vertriebsziele	GL 20%
Individuelle Ziele	Funktions- und Rollenbezogene Ziele	CEO 20%, GL 20%

Die durchschnittliche Zielerreichung der gesamten Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2023 lag bei 140.22% (2022: 125.67%).

Dem CEO und der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2023 zugeteilte PSU

Der Wert der dem CEO und den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung im Berichtsjahr gemäss LTIP für den dreijährigen Leistungszeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025 zugeteilten PSU wird einmalig und vollumfänglich als Geschäftsleitungsvergütung im jeweiligen Berichtsjahr ausgewiesen. 2023 wurden dem CEO und der Geschäftsleitung gesamthaft 7687 PSU (Vorjahr 6091 PSU) zugeteilt. Der Fair Value einer PSU zum Zuteilungszeitpunkt des Berichtsjahres wurde wie in der Vergangenheit durch ein externes Bewertungsunternehmen nach einer Best-Practice-Methode ermittelt und dient als Berechnungsgrösse zur Wertbestimmung der langfristigen Vergütung und der darauf anfallenden Sozialabgaben. Für das Berichtsjahr 2023 wurde ein Wert von CHF 371.17 je PSU bestimmt.

Zur Gewährleistung der Transparenz werden die im Berichtsjahr zugeteilten PSU in der nachfolgenden Darstellung der Geschäftsleitungsvergütung mit ihrem Gesamtwert berücksichtigt. In der Konzernrechnung werden die Aufwendungen für den LTIP hingegen über den dreijährigen Leistungszeitraum verteilt. Das effektive Einkommen am Ende des Erdienungszeitraums kann von der Fair-Value-Bewertung zum Zeitpunkt der Zuteilung der PSU abweichen

und ist abhängig von der Zielerreichung des LTIP (Höhe des Performance-Faktors) und damit von der allfälligen Zuteilung von Aktien und vom Aktienkurs zum Zeitpunkt der Übertragung.

Planperiode	Geschäftsleitung	Zuteilungsdatum PSU	Performance Periode	Erdienungsperiode	Vestingdatum	Wert bei 100% Zielerreichung			Mögliche Zielerreichung
						zugeweilte PSUs ^{1,4}	Wert der zugeweilten PSUs ^{1,4}	Sozialabgaben auf Wert PSUs ²	
2023–2025	CEO Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	01.01.2023	01.01.2023–31.12.2025	01.01.2023–01.01.2026	01.01.2026	2 030 5 657	753 475 2 099 709	58 018 161 678	0%–200%
Total						7 687	2 853 184	219 696	
Gesamtkosten Unternehmen							3 072 880		
Von der GV genehmigte Summe³							3 100 000		

¹ Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 371.17 pro PSU).

² Zur Simulation der Sozialabgaben wurde mit einem Wert von 7.7% gerechnet.

³ Genehmigung der im Geschäftsjahr 2023 zugeweilten PSUs der Performance Periode 2023 – 2025 an GV 2023.

⁴ Genehmigung an GV 2023 Erweiterung der Geschäftsleitung um ein zusätzliches Mitglied von zuvor sieben auf neu acht Mitglieder.

Im Berichtsjahr 2022 an den CEO und die Geschäftsleitung ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

CEO und Geschäftsleitung	Vergütung fix in bar ¹	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar ²	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) in PSU ³	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁴	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2022 ⁵
Höchste Einzelvergütung: Wolfgang Wienand ⁶	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
Total (per 31 Dezember 2022)	3 113 500	2 185 957	5 299 457	3 963 609	680 207	399 123	10 342 396

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

¹ Inkl. vertragliche Vergütung in Siegfried Aktien für zwei Mitglieder der Geschäftsleitung in der Höhe von CHF 248 500.

² Auszahlung im April 2023 nach Genehmigung durch GV.

³ Enthält die im Berichtsjahr 2022 zugeweilten PSUs für die Planperiode 2022–2024; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 650.72 pro PSU).

⁴ Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2022 (7.7%) sowie auf den im Berichtsjahr zugeweilten PSUs (7.7%).

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

⁶ 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.

6. Beteiligungen der Verwaltungsräte und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahres

Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates (geprüft)

Die folgende Tabelle weist den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der ihnen nahestehenden Personen aus.

Verwaltungsrat	31. Dezember 2023		31. Dezember 2022	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Andreas Casutt (Präsident)	20 394	1 044	20 000	1 250
Martin Schmid (Vizepräsident)	2 471	522	2 274	625
Elodie Carr-Cingari (Mitglied)	197	197		
Wolfram Carius (Mitglied)	3 471	522	3 274	625
Isabelle Welton (Mitglied)	937	522	740	625
Alexandra Brand (Mitglied)	365	365	168	168
Beat Walti (Mitglied)	365	365	168	168
Total (aktive Verwaltungsratsmitglieder)	28 200	3 537	26 624	3 461
Colin Bond (Mitglied) ¹			3 774	625
Total (inklusive ehemaliger Mitglied)	28 200	3 537	30 398	4 086
in % des Aktienkapitals	0.63%	0.08%	0.69%	0.09%

¹ Colin Bond hat sich für die Amtsperiode 2023/2024 nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat von Siegfried zur Verfügung gestellt.

Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Die folgende Tabelle weist den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung und der ihnen nahestehenden Personen aus.

Geschäftsleitung	31. Dezember 2023		31. Dezember 2022	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Wolfgang Wienand (CEO)	28 210	0	24 583	0
Reto Suter (CFO)	14 252	0	11 126	0
Irene Wosgien (Chief Human Resources Officer)	1 393	0	750	0
Marcel Imwinkelried (Chief Operating Officer DP)	549	0	328	0
Arnoud Middel ¹			3 897	0
Marianne Späne (Chief Business Officer)	33 354	0	30 780	0
Jürgen Roos (Chief Scientific Officer)	2 978	480	2 082	980
Total (aktive Geschäftsleitungsmitglieder)	80 736	480	73 546	980
in % des Aktienkapitals	1.81%	0.01%	1.66%	0.02%

¹ Im Berichtsjahr ist das ExeCom Mitglied per 31.12.2023 ausgetreten.

7. Weitere Tätigkeiten und Mandate

Die Vorschriften gemäss Art. 626 Abs. 2 Ziff. 1 OR über die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sind in Art. 26 der [Statuten](#) von Siegfried festgelegt.

Verwaltungsrat (geprüft)

Per 31. Dezember 2023 übten die Mitglieder des Verwaltungsrats die folgenden Tätigkeiten oder Mandate in vergleichbaren Positionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck gemäss Artikel 734e des Schweizer Obligationenrechts aus:

Dr. Andreas Casutt (Verwaltungsratspräsident der Siegfried Holding AG) ist Partner und Mitglied des Verwaltungsrats der Anwaltskanzlei Niederer Kraft Frey AG in Zürich. Zudem ist er Verwaltungsratsmitglied der börsenkotierten Mikron Holding AG und der maxon international AG (sowie ihrer Tochtergesellschaft maxon motor AG). Darüber hinaus ist er Verwaltungsratsmitglied der Dextra Rechtsschutz AG, Format A AG, Vanco Switzerland AG und bekleidet verschiedene Verwaltungsratsmandate für die Investmentgesellschaft Horizon21, ihre Portfolio-Unternehmen und verbundene Unternehmen (Horizon21 AG, SO Holding AG, Roymar Corporation SA, Lakeside Services AG, Lakeside Aviation AG, Sole Invest AG, Allwinden Holding AG) sowie für die privat gehaltenen ImmSell AG und ImmOthmar AG. Des Weiteren ist Andreas Casutt Verwaltungsratspräsident der TPIO Holding AG, deren Tochtergesellschaft Belleview AG und OPG Online Personals Group AG. Zudem ist er Geschäftsführer der privat gehaltenen HEROS Helvetic Rolling Stock GmbH und HEROS America Middle-East Asia GmbH.

Dr. Martin Schmid (Vizepräsident des Verwaltungsrats der Siegfried Holding AG) ist Anwalt, Mitbegründer und Partner der Anwaltskanzlei Kunz Schmid in Chur. Zudem ist er Mitglied des Verwaltungsrats der Swiss Life AG und der Swiss Life Holding AG. Im Energiesektor ist er Verwaltungsratspräsident der EKW AG und der ELIN AG sowie Verwaltungsrat der Swissgas AG. Im Bausektor präsidiert er den Verwaltungsrat der Calanda Holding AG (und der Tochtergesellschaften Calanda Gruppe AG und Gribag AG). Er ist Präsident des Verbands der Schweizerischen Gasindustrie (VSG ASIG), des Vereins Entwicklung Schweiz, der Stiftung Kantonsspital Graubünden und des Instituts für Finanzwissenschaft, Finanzrecht und Law and Economics der Universität St. Gallen (IFF-HSG). Zudem ist er Vorstandsmitglied von economiesuisse, dem Dachverband der Schweizer Wirtschaft, und politischer Beirat von ExpertSuisse.

Dr. Alexandra Brand (Mitglied des Verwaltungsrats der Siegfried Holding AG) gehört dem Global Leadership Team der Syngenta Group an, wo sie als Executive Vice President für Sustainability & Corporate Affairs amtiert. Des Weiteren ist sie Mitglied des Verwaltungsrats von Azelis, einem weltweit führenden börsenkotierten Vertriebsunternehmen für Spezialchemie und Lebensmittelinhaltsstoffe.

Prof. Dr. Wolfram Carius (Mitglied des Verwaltungsrats der Siegfried Holding AG) ist Mitglied der Konzernleitung von Bayer Pharma, wo er als Executive Vice President Pharmaceuticals unter anderem für die neuen Zell- und Gentherapien verantwortlich zeichnet. Ausserdem ist er Mitglied des Verwaltungsrats der Südpack Medica AG, Schweiz und der FinVector Oy, Finnland, eine Gesellschaft der Ferring Ventures in der Schweiz. Überdies ist er Mitgründer und Beirat der deutschen Artistratis GmbH.

Elodie Carr-Cingari (Mitglied des Verwaltungsrats der Siegfried Holding AG) ist Chief Financial Officer der Landis+Gyr Gruppe. Sie hat keine weiteren externen Mandate inne.

Dr. Beat Walti (Mitglied des Verwaltungsrats der Siegfried Holding AG) ist Partner und Verwaltungsrat der Anwaltskanzlei Wenger Vieli AG in Zürich. Zudem präsidiert er den Stiftungsrat der Ernst Göhner Stiftung. Er ist Mitglied des Verwaltungsrats der DSV A/S in Dänemark und bekleidet verschiedene Positionen als Präsident oder Mitglied des Verwaltungsrats oder des Beirats von Unternehmen in Privatbesitz, darunter PricewaterhouseCoopers AG, Rahn AG, Zurich Care AG und Pure Holding AG. Zudem ist Beat Walti Präsident des Vorstands der OSPITA (Verband Schweizerischer Unternehmen im Gesundheitswesen) und des VIS (Verband Immobilien Schweiz), Mitglied des politischen Beirats von ExpertSuisse sowie weiterer privater Stiftungen und Vereine.

Isabelle Welton (Mitglied des Verwaltungsrats der Siegfried Holding AG) ist Verwaltungsratspräsidentin der AG für die Neue Zürcher Zeitung und Verwaltungsrätin der Avobis Group sowie im Vorstand des Schweizerischen Instituts für Auslandforschung und Stiftungsrätin von Swisscontact, des SOS Kinderdorfes Schweiz und des Lucerne Festivals.

Die vollständigen Lebensläufe der Verwaltungsratsmitglieder sowie weitere Informationen zur Zusammensetzung des Verwaltungsrats finden sich auch auf S. 10 des Corporate-Governance-Berichts.

Geschäftsleitung (geprüft)

Per 31. Dezember 2023 übten die Mitglieder der Geschäftsleitung die folgenden Tätigkeiten oder Mandate in vergleichbaren Positionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck gemäss Artikel 734e des Schweizer Obligationenrechts aus:

Dr. Wolfgang Wienand (CEO) ist Mitglied des Verwaltungsrates der Mettler-Toledo International Inc. und Aufsichtsratsmitglied der SCHOTT Pharma AG & Co. KGaA.

Dr. Reto Suter (CFO) ist Mitglied des Verwaltungsrates und Vorsitzender des Audit Committees der Inficon Holding AG.

Marcel Imwinkelried (COO Drug Products) hat keine externen Mandate inne.

Henrik Krüpper (COO Drug Substances) hat keine externen Mandate inne.

Dr. Jürgen Roos (Chief Scientific Officer) ist Mitglied des Verwaltungsrates der European Fine Chemicals Group (EFCG), der Bran-

chenvereinigung der europäischen Feinchemiehersteller, wo er dem Innovationsausschuss vorsteht.

Marianne Späne (Chief Business Officer Drug Products) hat keine externen Mandate inne.

Christian Dowdeswell (Chief Business Officer Drug Substances) hat keine externen Mandate inne.

Irene Wosgien (Chief Human Resources Officer) hat keine externen Mandate inne.

Die vollständigen Lebensläufe der Geschäftsleitungsmitglieder sowie weitere Informationen zur Zusammensetzung der Geschäftsleitung finden sich auch auf S. 16 des Corporate-Governance-Berichts.

waltungsrates oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. Zudem wurden im Berichtsjahr keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite zu nicht marktüblichen Bedingungen an nahe-stehende Personen aktueller Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung bzw. an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung gewährt oder waren per 31. Dezember 2023 ausstehend.

8. 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 Verwaltungsratsmandate unterliegen keiner Kündigungsfrist und enden ordentlich jeweils nach Ablauf der einjährigen Amtszeit. Es bestehen keine vertraglichen Vereinbarungen oder Zusicherungen zu Abgangsentschädigungen oder Sonderklauseln für Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrates.

Der zum 1. Januar 2014 in Kraft getretene Long Term Incentive Plan (vgl. Abschnitt 3) in seiner aktuellen Fassung sieht Folgendes vor: Im Falle eines Kontrollwechsels bei Siegfried erhalten die Plan-teilnehmenden, sofern sie nicht vor dem Datum des Kontrollwechsels gekündigt haben und/oder ihnen gekündigt wurde, am Datum des Kontrollwechsels oder an einem vom Verwaltungsrat festgelegten Datum für jede ausstehende PSU eine bestimmte Zahl an Aktien. Die Zahl der pro PSU zu übertragenden Aktien wird auf der Grundlage einer im alleinigen Ermessen des Verwaltungsrates festgelegten Bewertungsmethode und unter Berücksichtigung und Wahrung des wirtschaftlichen Wertes der Leistungen bzw. der potenziellen Leistungen berechnet, die den Teilnehmenden aus allen laufenden Leistungszeiträumen zustehen. Per 31. Dezember 2023 waren bei der Siegfried Holding AG und ihren Konzerngesellschaften keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Ver-

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Siegfried Holding AG,
Zofingen

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichtes

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Siegfried Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 15 bis 18 und 20 bis 22 des Vergütungsberichtes.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 15 bis 18 und 20 bis 22) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Grundlage des Prüfungsurteils

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 Vergütungsberichtes» 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 Vergütungsberichtes in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichtes 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 Vergütungsberichtes

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

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

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Illi
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Andreas Kägi
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 15. Februar 2024

Hinweise betreffend zukunftsgerichteten Aussagen

Dieser Geschäftsbericht enthält gewisse zukunftsgerichtete Aussagen. Diese können unter anderem erkennbar sein an Ausdrücken wie «sollen», «annehmen», «erwarten», «rechnen mit», «beabsichtigen», «anstreben», «zukünftig», «Ausblick» oder ähnlichen Ausdrücken sowie der Diskussion von Strategien, Zielen, Plänen oder Absichten usw. Die künftigen tatsächlichen Resultate können wesentlich von den zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Bericht abweichen, dies aufgrund verschiedener Faktoren wie zum Beispiel: (1) Preisstrategien und andere Produkteinitiativen von Konkurrenten; (2) legislative und regulatorische Entwicklungen sowie Veränderungen des allgemeinen wirtschaftlichen Umfelds; (3) Verzögerung oder Nichteinführung neuer Produkte infolge Nichterteilung behördlicher Zulassungen oder anderer Gründe; (4) Währungsschwankungen und allgemeine Entwicklung der Finanzmärkte; (5) Risiken in der Forschung, Entwicklung und Vermarktung neuer Produkte oder neuer Anwendungen bestehender Produkte, einschliesslich (nicht abschliessend) negativer Resultate von klinischen Studien oder Forschungsprojekten, unerwarteter Nebenwirkungen von vermarkteten oder Pipeline-Produkten; (6) erhöhter behördlicher Preisdruck; (7) Produktionsunterbrechungen; (8) Verlust oder Nichtgewährung von Schutz durch Immaterialgüterrechte; (9) rechtliche Auseinandersetzungen und behördliche Verfahren; (10) Abgang wichtiger Manager oder anderer Mitarbeitender sowie (11) negative Publizität und Medienberichte. Die Aussage betreffend das Wachstum des Gewinns ist keine Gewinnprognose und darf nicht dahingehend interpretiert werden, dass der Gewinn von Siegfried für 2024 oder eine spätere Periode die in der Vergangenheit veröffentlichten Zahlen für den Gewinn erreichen oder übertreffen wird.

Impressum

Dieser Geschäftsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2023. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsberichts 2023 finden Sie zum Download auf unserer Webseite [Siegfried.ch/investors/reports](https://www.siegfried.ch/investors/reports)

Konzept und Gestaltung

SOURCE Associates AG, Zurich

Publishingsystem:

mms solutions ag, Zurich

Realisation

NeidhartSchön AG, Zurich

Herausgeber

Siegfried Holding AG, Zofingen

Siegfried Holding AG

Hauptsitz

Untere Brühlstrasse 4

CH-4800 Zofingen

Switzerland

Phone + 41 62 746 11 11

www.siegfried.ch

**expect
more**

Siegfried Holding AG
Untere Brühlstrasse 4
CH-4800 Zofingen
www.siegfried.ch