

Vergütungs- bericht

2024

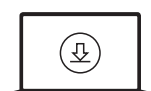
expect
more

Siegfried



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	16
Vergütung der Geschäftsleitung	20
Beteiligungen der Verwaltungsräte und der Geschäftsleitung Ende des Berichtsjahres	23
Weitere Tätigkeiten und Mandate	24
Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen	25
Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	26



Dies ist ein Auszug aus dem Siegfried-Geschäftsbericht 2024.
Alle Kapitel sind auf unserem Investor Relations-Portal verfügbar:
www.ir.siegfried.ch

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 2024 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.

Der Vergütungsbericht ist wie folgt gegliedert:

- 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
- Bericht der Revisionsstelle

Einleitung der Vorsitzenden des Vergütungsaus- schusses

Liebe Aktionärinnen und Aktionäre

Es freut mich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2024 präsentieren zu dürfen.

Der Bericht beschreibt die für den Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und das leitende Management der Siegfried Gruppe geltenden Vergütungsgrundsätze und -elemente. Er beinhaltet Informationen zu den an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ausgerichteten Vergütungen. Alle in diesem Bericht gemachten Angaben beziehen sich auf das per 31. Dezember 2024 abgeschlossene Geschäftsjahr.

2024 war geprägt von einem Führungswechsel innerhalb des Unternehmens: Per 1. September 2024 trat Marcel Imwinkelried sein Amt als neuer CEO an. Marcel Imwinkelried stiess im Januar 2021 als Multi-Site Head für die Drug-Products-Standorte in Barberà del Vallès und El Masnou (Barcelona) sowie Irvine (Kalifornien) zur Siegfried Gruppe und wurde per Oktober 2021 Chief Operating Officer Drug Products. Nach seiner Ernennung zum CEO präsentierte Marcel Imwinkelried im Oktober 2024 die Strategie Evolve+ mit klaren Vorgaben für ein weiteres rentables Wachstum.

2025 stehen weitere Wechsel in der Geschäftsleitung an: Per 1. Januar folgt Stefan Randl als Chief Scientific Officer auf Jürgen Roos. Olesia Silanteva, unsere neue Personalchefin, stösst per 1. April 2025 hinzu. Als Zeichen unseres klaren und festen Bekenntnisses zu Nachhaltigkeit hat der Verwaltungsrat Luca Dalla Torre per 1. Januar 2025 als Chief Legal and Sustainability Officer in die Geschäftsleitung ernannt.

Anorganisches Wachstum erzielte Siegfried 2024 mit der Übernahme eines Standorts für die frühen Phasen der Wirkstoffentwicklung in Grafton im US-Bundesstaat Wisconsin, dessen Mitarbeitenden erfolgreich integriert wurden.

Obwohl die Generalversammlung der Aktionärinnen und Aktionäre 2024 alle vergütungsbezogenen Anträge des Verwaltungsrates genehmigte, blieb die Zustimmungquote in der freiwilligen Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht 2023 hinter unseren Zielen und Erwartungen zurück. Vor diesem Hintergrund und um die Bedürfnisse unserer Aktionärinnen und Aktionäre im Hinblick auf die vergütungsbezogenen Angaben besser zu verstehen und diesen nachzukommen, tauschte sich der Verwaltungsrat von Siegfried, vertreten durch Andreas Casutt als Verwaltungsratspräsident, Isabelle Welton als Vorsitzende des Vergütungsausschusses und Luca Dalla Torre als Generalsekretär und General Counsel, mit zahlreichen unserer Hauptaktionäre aus. Es fanden Gespräche über

die Vergütungspolitik statt, bei denen Verbesserungspotenziale bestimmt und auf sehr transparente und konstruktive Weise diskutiert wurden. Die Ergebnisse dieser Gespräche erlauben uns, unser Berichtswesen auszubauen, um die Erwartungen der Aktionärinnen und Aktionäre zu erfüllen und Verbesserungen in den wichtigsten Schwerpunktbereichen zu erzielen. Wir haben dieses wertvolle Feedback sorgfältig in diesen Vergütungsbericht einfließen lassen, um mehr Klarheit und Transparenz zu schaffen. Wir möchten diesen geschätzten Austausch weiterführen, um sicherzustellen, dass dieser Bericht unseren Aktionärinnen und Aktionären heute und in Zukunft Mehrwert bietet. So umfasst der Vergütungsbericht 2024 weitere Angaben zur kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (Short Term Incentive Plan, STIP), zu den entsprechenden Zielen und zur Zielerreichung. Zudem schafft der Bericht Transparenz darüber, inwiefern die Incentive-Pläne von Siegfried ESG-Ziele (Umwelt, Soziales und Governance) berücksichtigen.

Auf der Grundlage der Rückmeldungen unseres Aktionariats beschloss der Verwaltungsrat zudem sorgfältige Anpassungen der bestehenden STIP-Vorgaben, die ab dem Jahr 2025 gelten. Insbesondere wurden operative Ziele für den CEO eingeführt, die die Sicherheit und Qualität fördern, was unser Bekenntnis zu diesen kritischen Aspekten unseres Geschäfts weiter stärkt. Ausserdem führen wir eine sogenannte «Rückforderungsklausel» ein, die es dem Verwaltungsrat ermöglicht, für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren alle kurzfristigen Anreize, die den Begünstigten ausgezahlt wurden, im Falle von Betrug oder vorsätzlichem Fehlverhalten sowie bei Berichtigungen der Finanzkennzahlen aufgrund einer wesentlichen Verletzung der Rechnungslegungsvorschriften zurückzufordern.

Wie jedes Jahr berücksichtigte der Vergütungsausschuss auch wichtige Personal- und Organisationsinitiativen wie Talentmanagement, Unternehmenskultur, Führungsentwicklung sowie das Mitarbeiterengagement. In Bezug auf den Talentmanagementprozess fördert und stärkt Siegfried seine Talentstruktur weiter und konnte zeigen, dass die Nachfolgeplanung, insbesondere für Schlüsselpositionen, weiter verbessert wurde, was die Ernennung von Marcel Imwinkelried zum CEO verdeutlicht. 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. Ferner lancierte Siegfried eine umfassende Initiative zur Bestätigung seiner globalen Personalarchitektur, in deren Rahmen alle Stellen innerhalb des Unternehmens geprüft und weiterhin schlanke Strukturen definiert wurden, ohne den wichtigen Aspekt der Karriereentwicklung für interne Nachwuchskräfte aus den Augen zu verlieren. Zur Unterstützung dieser Initiative arbeitete Siegfried mit externen Benchmarkingpartnern zusammen und führte im Rahmen unseres in der Vergütungs- und Lohnnebenleistungsrichtlinie beschriebenen dreijährigen Standardprozesses einen unternehmensweiten Benchmarkvergleich durch.

Auch im nächsten Jahr wird sich der Vergütungsausschuss zusammen mit der Geschäftsleitung eingehend mit Vergütungsthemen und Lohnnebenleistungen beschäftigen. Wir verfolgen weiter die Übernahme der EU-Lohntransparenzrichtlinie in die nationale Gesetzgebung der einzelnen EU-Mitgliedsstaaten. Wir sind über-

zeugt, dass unsere auf langfristige organisatorische Stabilität ausgerichtete Lohnphilosophie eine wesentliche Voraussetzung für das weitere gewinnbringende Wachstum von Siegfried darstellt.

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 Herausforderungen vermittelt.



Isabelle Welton

Vorsitzende des Vergütungsausschusses

1. Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses

Laut den Statuten besteht der Vergütungsausschuss aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrates, die von der Generalversammlung jeweils einzeln für eine einjährige Amtszeit gewählt werden. Für die Amtszeit 2024/2025 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 von Siegfried

festgeschrieben, die 2024 leicht angepasst und aktualisiert wurden. Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat in folgenden Belangen:

- 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 sowie weitere Besprechungen ab.

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

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.

Festlegungs- und Genehmigungsprozess für Vergütungen

Die Festlegung und Genehmigung der Vergütungen erfolgt folgendermassen:

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
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
Vergütungsbericht		Spricht Empfehlung aus	Genehmigt	Bestätigt durch konsultative Abstimmung
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 Aktionärinnen und Aktionäre von Siegfried das Recht, jährlich über die fixen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungselemente des Verwaltungsrates sowie der Geschäftsleitung abzustimmen. Gemäss den Statuten von Siegfried und um unseren Aktionärinnen und Aktionären gegenüber grösstmögliche Transparenz zu schaffen, sind folgende Vergütungselemente Gegenstand separater Abstimmungen durch die Generalversammlung der Aktionärinnen und 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 Aktionärinnen und Aktionäre vom 18. April 2024 wurden folgende Vergütungselemente/Beträge genehmigt:

- maximaler Gesamtbetrag für die Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für die Amtszeit 2024/25 (CHF 1 875 000) mit 97.6% der abgegebenen Stimmen
- maximaler Gesamtbetrag für die fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 (CHF 4 800 000) mit 98.6% der abgegebenen Stimmen
- kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 (CHF 2 780 865) mit 91.6% der abgegebenen Stimmen
- langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 (CHF 5 900 000) mit 92.2% der abgegebenen Stimmen

Im Interesse einer transparenten Geschäftsbesorgung legt der Verwaltungsrat den Vergütungsbericht ebenfalls zur Konsultativabstimmung vor. Da das Schweizer Recht eine solche Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht nur im Falle prospektiver variabler Vergütungselemente vorschreibt, die nicht Teil des Vergütungssystems von Siegfried sind, erfolgt die Abstimmung freiwillig, um den Aktionärinnen und Aktionären von Siegfried mehr Möglichkeiten zu geben, sich zu Vergütungsthemen zu äussern. Der Vergütungsbericht 2023 wurde mit [57.8]% der Stimmen angenommen, was unter unseren Zielen und Erwartungen lag. In der Folge fanden 2024 verschiedene Gespräche zur Vergütungsregelung statt. Die erhaltenen Rückmeldungen wurden bei den weiteren Bemühungen um Transparenz bei den Vergütungsgrundsätzen und der Vergütung insgesamt berücksichtigt.

Ähnlich wird der Generalversammlung am 10. April 2025 die vorgängig beschriebene Struktur unterbreitet.

3. Festlegungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen

Vergütungsgrundsätze

Qualifizierte, talentierte Mitarbeitende 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 Aktionärinnen und 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 allen Geschlechtern 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
- Gewährleistung der angemessenen Anerkennung und der Anreize für Nachhaltigkeitsmassnahmen, d. h. der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Siegfried auf Mensch und Umwelt

Zudem plant Siegfried, seine weltweite Stellenarchitektur zu aktualisieren und so aufzuzeigen, dass das Unternehmen auf die Erforder-

nisse der EU-Lohntransparenzrichtlinie vorbereitet ist, während wir weitere Details zur Umsetzung und zu den Konsequenzen in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten abwarten. Es liegt im Interesse von Siegfried, an all unseren Standorten gleiche Löhne für alle Diversitätskategorien sicherzustellen. Aus diesem Grund führt Siegfried mindestens alle zwei Jahre einen Benchmarkvergleich durch, wie dies zuletzt im dritten Quartal 2024 der Fall war.

Vergütungskonzept

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, dem Arbeitsort und der persönlichen Leistung. 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
	kurzfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (STIP)	jährliche Vergütung in bar	Honorierung der erbrachten Leistung und Beiträge zur Wertentwicklung der Unternehmung	Erreichung von Unternehmens-, operativen und individuellen Leistungen in einem Geschäftsjahr	alle festangestellten Mitarbeitenden
erfolgsabhängige Vergütung	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	Total Shareholder Return am Ende des dreijährigen Leistungszeitraums	Mitarbeitende des Senior Managements (exkl. Verwaltungsrat)
	Zusatzleistungen	Vorsorge- und Nebenleistungen	Absicherung der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen im Alter oder bei Krankheit	lokale Marktgegebenheiten, Gesetze und andere Bestimmungen	alle Mitarbeitenden
weitere Vergütungselemente	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)	Stärkung des Interesses und der Loyalität der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen; Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg durch einen möglichen Anstieg des Aktienkurses	Höhe Eigeninvestition, Entwicklung des Aktienkurses	Mitarbeitende des mittleren Managements (exkl. LTIP Teilnehmende und Verwaltungsrat)
	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 Verwaltungsrat)

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.

(Short Term Incentive Plan, STIP)

Der Short Term Incentive Plan (STIP) zielt darauf ab, Anreize für Mitarbeitende aller Funktionsstufen zu schaffen.

Der 2023 eingeführte, überarbeitete Leistungsmanagement-

prozess ist stärker auf ein kontinuierliches individuelles Feedback, die Mitarbeiterentwicklung und flexiblere laufende Zielsetzungen ausgerichtet. Die Grundprinzipien des STI-Konzepts umfassen Unternehmens-, operative und individuelle Ziele und wurden 2024 nicht verändert.

Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung

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	Operative Ziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Individuelle Leistung Festlegung 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-, operativen und individuellen Ziele des jeweiligen Mitarbeitenden 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.

Am Ende des Leistungszeitraums wird die Erreichung der Unternehmens-, operativen und individuellen Ziele beurteilt. Der Massstab für die Erreichung der Unternehmensziele reicht von 0% bis maximal 200%; für operative 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.

Unternehmensziele

Die auf Konzernebene geltenden Unternehmensziele umfassen finanzielle und nichtfinanzielle Ziele. Finanzielle Ziele gelten für das Kern-EBITDA, den Nettoumsatz und das Net Working Capital (NWC). Diese finanziellen Ziele ermöglichen uns durch die Ausrichtung auf die Ergebnisse des Kerngeschäfts (Kern-EBITDA) die laufende Bewertung der Rentabilität und operativen Leistung von Siegfried. Sie bieten einen genauen Überblick über die von Siegfried erwirtschafteten Gesamteinnahmen aus dem Verkauf unserer Produkte und Dienstleistungen (Nettoumsatz) und bieten wertvolle Erkenntnisse zur Wirksamkeit der Vertriebstätigkeit und -strategie von Siegfried. Widerspiegelt werden schliesslich auch die kurzfristige Liquidität, die betriebliche Effizienz und die Fähigkeit von Siegfried, kurzfristigen Verpflichtungen nachzukommen (NWC).

Die nichtfinanziellen Ziele fallen in die Bereiche Nachhaltigkeit, Strategieumsetzung sowie Unternehmens- und Organisationsentwicklung. Insbesondere um die wichtigsten ESG-Initiativen 2024 von Siegfried zu berücksichtigen, wurden die Nachhaltigkeitsziele um die folgenden (jeweils gleich gewichteten) Projekte und Ziele herum definiert: (i) Bestätigung hoher Werte auf externen ESG-Rating-Plattformen wie MSCI, Dow Jones Sustainability Index Europe, ISS ESG, Sustainalytics; (ii) Zielsetzung im Bereich Wasserverbrauch und Abfallmanagement/Recycling; (iii) Vorbereitung für erweiterte Berichtsanforderungen gemäss CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) und (iv) konzernweite Umsetzung eines Integritätsprogramms für die Lieferkette.

Operative Ziele

Die operativen Ziele 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. Die operativen Ziele verteilen sich auf drei übergreifende Säulen: Business Excellence, Operational Excellence und Functional Excellence. Business Excellence umfasst stetige Verbesserungen, Effizienz und Kundenzufriedenheit. Operational Excellence ist auf unser systematisches Bestreben ausgerichtet, innerhalb des Unternehmens gleichbleibend höhere Leistungen zu erreichen. Functional Excellence ist darauf ausgerichtet, innerhalb einzelner Abteilungen branchenweit führende Praktiken, Kompetenzen und Fähigkeiten zu entwickeln, um die breiteren Ziele des Unternehmens zu erreichen. Alle Säulen decken zum grössten Teil Kennzahlen (KPI) ab, 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 operativen Ziele umfassen Kennzahlen, die direkt mit den von Siegfried in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse (siehe Nachhaltigkeitsbericht S. 4) bestimmten wesentlichen ESG-/Nachhaltigkeitsbelangen im Zusammenhang stehen. Dies beinhaltet namentlich auch Ziele, die die Sicherheit und die Qualität betreffen. Abhängig von der spezifischen Stellung und Funktion der Teilnehmenden können diese ESG-bezogenen operativen Ziele bis zu 15% der Gesamtziele ausmachen. Siegfried veröffentlicht jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, der unser Bekenntnis und unsere Ziele im Zusammenhang mit unseren ESG- und Nachhaltigkeitsbemühungen beschreibt.

Individuelle Ziele

Die individuelle Leistung wird durch die Festlegung der jeweiligen Aktivitäten und einen laufenden Feedbackprozess überwacht und gemessen, der die Bereiche Arbeitsausführung, Zusammenarbeit, Kultur und Werteverhalten sowie individuelle Weiterentwicklung berücksichtigt. Die individuellen Ziele werden zwischen den Linienvorgesetzten und den Mitarbeitenden vereinbart. Für jede Aufgabe erfolgt eine detaillierte Beschreibung der Erwartungen. Quartalsweise findet ein formeller Austausch zu den vier Einflussbereichen (als «Check-in» bezeichnet) statt.

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 Ziele	Business Exzellenz (Sicherheit, OTIF, Qualität der Produkte)	GL 20%
	Operative Exzellenz (Immaterielle Kosten, Verkaufsziele, Leads DP / DS Produkte)	
	Funktionale Exzellenz (PM / Talent Pipeline Operations / HR KPIs)	
Individuelle Ziele	Individuelle Leistung	CEO 20%, GL 20%

STIP-Änderungen 2025

Auf der Grundlage der im Rahmen des Austauschs zum Vergütungsbericht erhaltenen Rückmeldungen der Aktionärinnen und Aktionäre treten per 2025 folgende Änderungen des STIP in Kraft. Insbesondere handelt es sich um die folgenden Änderungen:

- Einführung eines mit 10% gewichteten operativen Ziels für den CEO;
- Einführung einer Rückforderungsklausel, wonach Zahlungen laut STIP im Falle von Betrug oder absichtlichem Fehlverhalten sowie bei einer nötigen Korrektur der Zahlen aufgrund einer wesentlichen Verletzung der Anforderungen an die Finanzberichterstattung für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren zurückgefordert werden können.

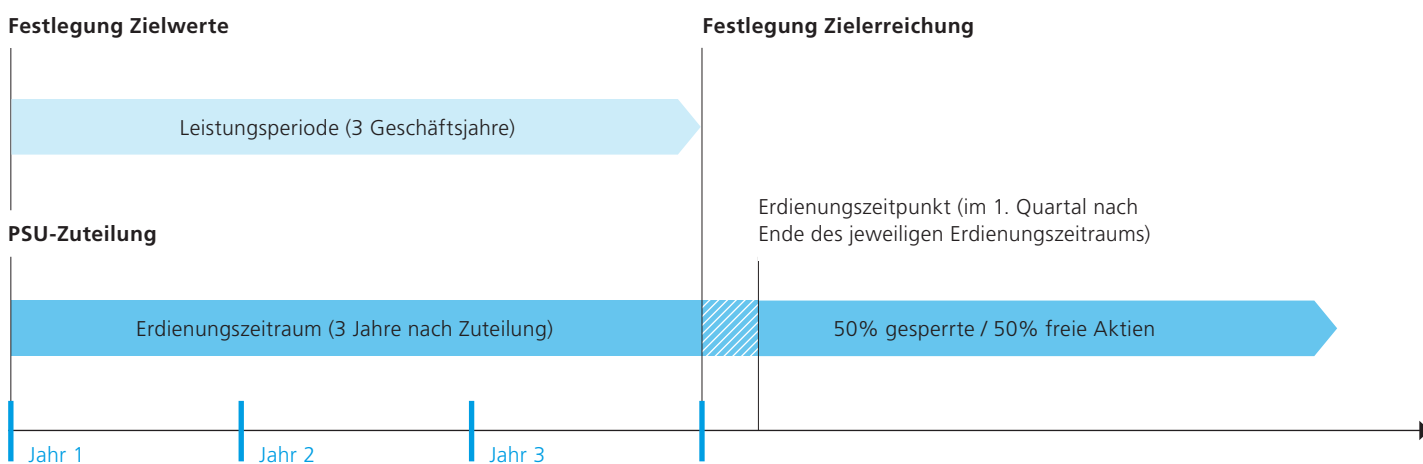
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)

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 Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang bringt und das Engagement und die Mitarbeiterbindung fördert. Zum Einsatz kommen Performance Share Units (PSU), die den Teilnehmenden, die be-

stimmte Anstellungs- und Leistungskriterien 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»).

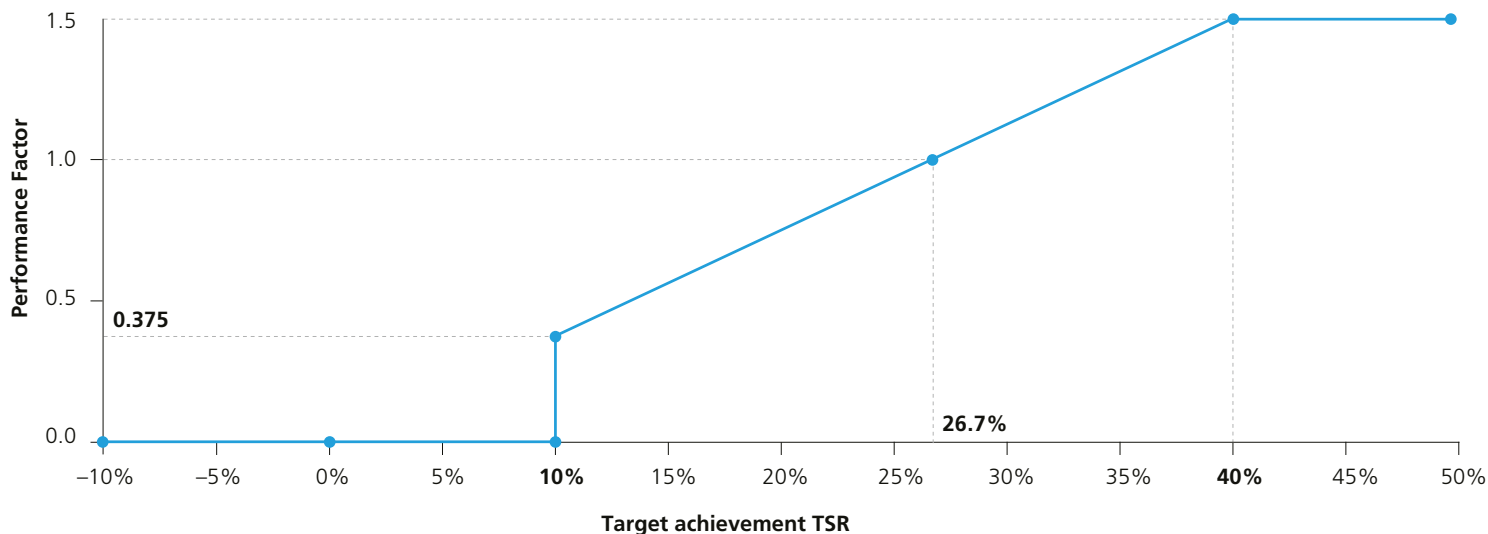


Die Zahl der pro PSU zugeteilten Aktien ist abhängig von der Erreichung einer Leistungsanforderung und der Erfüllung der Anstellungsbedingungen:

- 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 Aktionärinnen und Aktionäre geschaffen hat.
- Um wichtige Arbeitskräfte und das leitende Management zu binden, müssen die Teilnehmende zum Zeitpunkt der Zuweisung der Aktien in einem aktiven und ununterbrochenen Arbeitsverhältnis 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 Finanzmarktperformance 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 2023, einschließlich der Zuteilung 2021, mit einem Leistungszeitraum 2021-2023 und einer Unverfallbarkeit im Jahr 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. Im März 2024 wurden die Aktien für den Leistungszeitraum 2021–2023 zugeteilt. Die Zielerreichung (und damit der Performance-Faktor) für den Leistungszeitraum 2021–2023 lag bei 200%. Bezüglich der Zielerreichung zeigte sich folgendes Bild: TSR CAGR: 200%, Kern-EBITDA:

200% und Kern-ROCE: 200%. Damit wurden 2.00 Aktien pro PSU zugeteilt. Per 1. März 2024 wurden auf der Grundlage von ursprünglich 29 910 gewährten PSU insgesamt 44 606 Aktien erdient. Während des Erdienungszeitraums verfielen 6 784 PSU aufgrund des Austritts von Teilnehmenden entschädigungslos, und 353 PSU wurden gemäss internen Reglementen zum Austrittsdatum der jeweiligen Mitarbeitenden (aufgrund von Pensionierung oder wirtschaftlicher Kündigung) in Form von Aktien vorzeitig übertragen.

	Anzahl zugeteilter PSUs 2021	Anzahl verdienter Aktien 2024 ^{2, 3, 4}
CEO	2 800	5 600
Geschäftsleitung	5 600	9 700
Senior Management	9 920	15 798
Management	10 470	12 332
Discretionary Group ¹	1 120	1 176
TOTAL	29 910	44 606

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 1180 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 per 31.12.2024.

Übersicht ausstehende PSU

	Zuteilung 2022 (Erdienungsperiode 2022–2025)	Zuteilung 2023 (Erdienungsperiode 2023–2026)	Zuteilung 2024 (Erdienungsperiode 2024–2027)
Anzahl zugeteilter PSUs¹	18 220	20 220	19 552
CEO ⁴	1 740	2 030	1 940
Geschäftsleitung	4 351	5 657	5 475
Management	12 129	12 533	12 137
per 31.12.2024 ausstehende PSUs	11 399	13 729	14 705
CEO ⁴	0	0	0
Geschäftsleitung	3 170	3 699	4 227
Management	8 229	10 030	10 478
per 31.12.2024 verfallene PSUs²	6 338	6 174	4 722
CEO ^{4,5}	1 740	2 031	1 940
Geschäftsleitung	1 181	1 958	1 247
Management	3 417	2 185	1 535
per 31.12.2024 infolge Austritt aus PSUs zugeteilte Aktien³	483	396	123
CEO ⁴	0	0	0
Geschäftsleitung	0	0	0
Management	483	396	123

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).

⁴ CEO zum Zeitpunkt der Zuteilung (W. Wienand).

⁵ Im Berichtsjahr verfallene PSUs von CEO aufgrund Austritt (W. Wienand).

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 Vorsorgelösungen werden von den Arbeitnehmenden und vom Arbeitgeber gemein-

sam 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 Funk-

tionen gemäss nachfolgender Tabelle zusammen. Zudem erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates eine Spesenpauschale, die 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.

Im Rahmen unserer regelmässigen Überprüfung wurde Mercer 2024 mit der Durchführung einer Benchmarkstudie der einzelnen Vergütungsniveaus des Verwaltungsrates beauftragt. Es wurden Vergleiche mit den Vergütungen für vergleichbare Funktionen in einer vorab definierten Vergleichsgruppe von Unternehmen gezogen. Die Vergleichsgruppe bestand aus ausgewählten Unternehmen von vergleichbarer Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz und Anzahl Mitarbeitender. Die Vergleichsgruppe besteht aus 18 börsenkotierten Schweizer Unternehmen mit einer gemäss Geschäftsbericht 2023 ähnlichen Grösse bezüglich Umsatz, Belegschaft und Marktkapitalisierung. Die Überprüfung führte zu keinen Anpassungen an der Verwaltungsratsvergütung.

Die nachfolgende Tabelle fasst die Vergütungsansätze für die Amtszeit 2024/25 zusammen:

	Barvergütung	Spesenpauschale	Effektive Anzahl übertragener gesperrter Aktien für Amtsperiode 2024/2025
Grundvergütung			
Verwaltungsratspräsident	180 000	20 000	301
Vizepräsident	90 000	10 000	151
Weitere Mitglieder des Verwaltungsrates	60 000	10 000	151
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 2024 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Vewaltungsrat	Barvergütung	Spesenpauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr ¹	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ²	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2024
Andreas Casutt (Präsident)	180 000	20 000	200 000	261 917	22 400	484 317
Martin Schmid (Vizepräsident)	100 000	10 000	110 000	131 248	12 545	253 793
Elodie Carr-Cingari (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	75 000	10 000	85 000	131 248	11 131	227 379
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	80 000	10 000	90 000	131 248		221 248
Isabelle Welton (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	75 000	10 000	85 000	131 248	11 220	227 468
Alexandra Brand (Mitglied)	65 000	10 000	75 000	131 248	10 690	216 938
Beat Walti (Mitglied)	70 000	10 000	80 000	131 248	10 955	222 203
Total (per 31. Dezember 2024 amtierende Verwaltungsräte)	645 000	80 000	725 000	1 049 405	78 941	1 853 346

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2023/2024; 8/12 Amtsperiode 2024/2025).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2023/2024: CHF 665; Anteil AP 2024/2025: CHF 870).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2024/2025.

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

2024 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates keine anderen als die oben angegebenen Vergütungen ausgerichtet. Für die Amtszeit 2024/2025 liegt die prognostizierte Gesamtvergütung des Ver-

waltungsrates bei CHF 1.853 Millionen; die Generalversammlung 2024 genehmigte CHF 1.875 Millionen.

An den Verwaltungsrat für die Amtsperiode 2024/2025 ausgerichtete Vergütung (Prognose bis Ende Amtsperiode 2024/2025)

Vewaltungsrat	Barvergütung	Spesenpauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Amtsperiode ¹	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ²	Gesamtvergütung Amtsperiode 2024/2025
Andreas Casutt (Präsident)	180 000	20 000	200 000	261 870	22 335	484 205
Martin Schmid (Vizepräsident)	100 000	10 000	110 000	131 370	12 513	253 883
Elodie Carr-Cingari (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	75 000	10 000	85 000	131 370	11 188	227 558
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	80 000	10 000	90 000	131 370		221 370
Isabelle Welton (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	75 000	10 000	85 000	131 370	11 188	227 558
Alexandra Brand (Mitglied)	65 000	10 000	75 000	131 370	10 658	217 028
Beat Walti (Mitglied)	70 000	10 000	80 000	131 370	10 922	222 292
Total (Amtsperiode 2024/2025 amtierende Verwaltungsräte)⁴	645 000	80 000	725 000	1 050 090	78 804	1 853 894
Von der GV für die Amtsperiode 2024/2025 genehmigte Summe						1 875 000

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bezieht sich auf die Amtsperiode 2024/2025 (Mai 2024–April 2025).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV 2024 genehmigt (CHF 870).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2024/2025.

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

⁴ Gesamtbetrag bis Ende Amtsperiode 2024/2025 hochgerechnet.

An den Verwaltungsrat im Berichtsjahr 2023 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Vewaltungsrat	Barvergütung	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.

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 2024 die Vergütung der Geschäftsleitung auf Basis eines eigens erstellten externen Gehaltsvergleichs von Mercer überprüft, um eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen. Allen Geschäftsleitungsfunktionen wurde eine Standardposition des Stellenverzeichnisses von Mercer zugewiesen, der jeweils eine Standardstellenbewertung zugrunde liegt. Anhand einer bei Mercer in Auftrag gegebenen Studie (Executive Remuneration Audit) wurde ein Benchmarkvergleich durchgeführt.

Der Vergütungsvergleich basierte auf dem breit gefassten «Gesamtindustrie»-Index, der Vergleichsdaten international tätiger

Unternehmen mit Sitz in der Schweiz und mit Geschäftsaktivitäten und Kunden im Ausland umfasst. 25% der Unternehmen der Vergleichsgruppe kommen aus den Bereichen Pharma, Chemie und Medtech. Die restlichen 75% widerspiegeln einen Branchenquerschnitt von Unternehmen vergleichbarer Grösse und einem ähnlichen Aktivitätsradius (15% Konsumgüter, 3% Banken, 57% andere produzierende und nicht produzierende Industrieunternehmen).

Der Quervergleich zeigt, dass bei einigen Mitgliedern der Geschäftsleitung Anpassungen erforderlich waren, um deren Leistung widerzuspiegeln und wettbewerbsfähig zu bleiben. Die entsprechenden Änderungen werden 2025 umgesetzt. 2024 wurde die Vergütung des CEOs aufgrund von Führungswechseln nicht angepasst.

Das Verhältnis zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person (CEO) und der Jahresvergütung aller Beschäftigten in der Schweiz (ohne CEO) beträgt 22 (Median) bzw. 17 (Durchschnitt).

Die nachfolgende Tabelle bietet eine Übersicht über die Geschäftsleitungsvergütung 2024 und weist die höchste Einzelvergütung (CEO) für die im Berichtsjahr erbrachten Leistungen aus. Die erfolgsabhängigen Komponenten STI und LTI werden weiter unten detailliert erläutert. 2024 betrug das Verhältnis zwischen fixen und erfolgsabhängigen Komponenten des CEOs 36% zu 64% (Vorjahr 30% zu 70%); während das Verhältnis bei der Geschäftsleitung im Durchschnitt 43% zu 57% (Vorjahr 48% zu 52%) betrug.

Im Berichtsjahr 2024 an den CEO und die Geschäftsleitung ausgerichteten Vergütungen (geprüft)

CEO und Geschäftsleitung	Vergütung fix in bar ^{1,2}	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar ³	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) in PSUs ⁴	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁵	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2024 ⁶
Höchste Einzelvergütung: Marcel Imwinkelried ⁷	643 333	439 869	1 083 202	710 283	134 935	74 442	2 002 862
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2 945 181	1 468 175	4 413 356	2 891 867	533 106	318 094	8 156 423
Total (per 31.Dezember 2024)	3 588 514	1 908 044	5 496 558	3 602 150	668 041	392 536	10 159 285

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

¹ Inkl. vertragliche Vergütung für CEO in der Höhe von CHF 150'000.

² Inkl. vertragliche Vergütung für zwei Mitglieder der Geschäftsleitung in der Höhe von CHF 559'565.

³ Auszahlung im April 2025 nach Genehmigung durch GV.

⁴ Enthält die im Berichtsjahr 2024 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2024–2026; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 732.10 pro PSU).

⁵ Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2024 (7.7%) sowie auf den im Berichtsjahr zugeteilten PSUs (7.7%).

⁶ Nicht enthalten sind Lohnnebenleistungen (REKA-Geld, Kinder- und Familienzulagen, Arbeitgeberbeiträge BU/NBU) in der Gesamthöhe von rund CHF 18'000.

⁷ Gesamtvergütung als COO DP (01.01.2024–31.08.2024) und CEO (01.09.2024–31.12.2024).

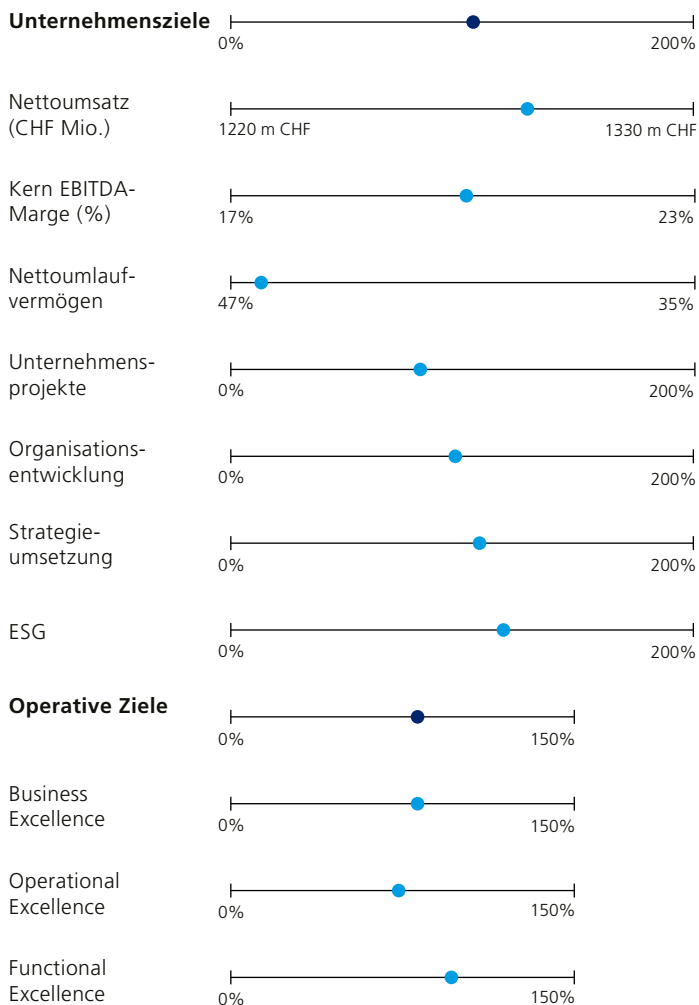
2024 wurden an die Mitglieder der Geschäftsleitung keine anderen als die oben ausgewiesenen Vergütungen ausgerichtet. Die an der Generalversammlung 2023 genehmigte Summe der fixen Vergü-

tung für das Berichtsjahr 2024 wurde in Anwendung der Statuten (Art. 25) eingehalten.

Übersicht über die STI-Berechnung 2024

Die Unternehmensziele (Nettoumsatz, Core-EBITDA, NWC und ESG-/Org./Strategieumsetzung) unterstreichen die solide Leistung von Siegfried im Jahr 2024. Siegfried zeigte auch bei der Erreichung der operativen Ziele einschliesslich Business Excellence, Operational Excellence und Functional Excellence gute Leistungen und bestätigte sein Bekenntnis zu diesen Zielen.

STI-Zielerreichung 2024



Unternehmensziele 2024

Die nicht-finanziellen Unternehmensziele, bestehend aus Unternehmensprojekten, Organisationsentwicklung, Strategieumsetzung und ESG, wurden insgesamt zu 105,63 % erreicht. Die Zielerreichung im Bereich Unternehmensprojekte lag bei 87,5 %, insbesondere durch die Einführung eines neuen ERP-Systems an zwei Standorten sowie die Verfeinerung unserer Go-to-Market-Strategie. Die Organisationsentwicklung erreichte insgesamt 100 %, maßgeblich durch die erfolgreiche Implementierung des Inquiry-to-Order (I2O)-Prozesses. Die Strategieumsetzung wurde mit 115 % Zielerreichung übertroffen: Die erfolgreiche Umsetzung unserer EVOLVE+-Strategie wurde durch die Übernahme des Standorts in Grafton sowie die Eröffnung des F&E-Gebäudes in Evionnaz weiter vorangetrieben.

Die ESG-Ziele für 2024 wurden mit einer Gesamtzielerreichung von 120% übertroffen. Die ESG-Ziele für 2024 umfassten mehrere Elemente, die separat bewertet wurden: (1) ESG-Ratings: Siegfried konnte seine hohen Bewertungen bei wichtigen externen Rating-Plattformen beibehalten und wurde erneut in den DJSI Europe aufgenommen. (2) Wasser- und Abfallmanagement: Der Fahrplan für das Wasser- und Abfallmanagement wurde vorangetrieben, eine Risikoübersicht als Grundlage für die Zielsetzung erstellt und die Arbeitsgruppe zur Rückgewinnung von Lösungsmitteln initiiert. (3) Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung: Im Hinblick auf die bevorstehenden CSRD-Meldeanforderungen wurde eine umfassende Lückenanalyse durchgeführt und ein ehrgeiziger Zeitplan für die ESRS-Bereitschaft definiert. (4) Integrität der Lieferkette: Im Rahmen des neu eingeführten Supply Chain Integrity Programms wurden verschiedene Initiativen gestartet, darunter die Einführung einer Lieferanten-Nachhaltigkeitscharta, ein Konzept für die risikobasierte Sorgfaltsprüfung von Lieferanten und die Entwicklung eines risikobasierten Lieferanten-Due-Diligence-Konzepts. Zudem wurden erste Pureplay-CRS-Audits bei ausgewählten asiatischen Lieferanten vor Ort durchgeführt.

Operative Ziele 2024

Unsere operativen Ziele sind unternehmensweit konsolidiert und bestehen aus mehreren für die Pharmaindustrie üblichen Leistungsindikatoren (KPIs), die für die Steuerung des operativen Geschäfts sowie für das Erreichen der Unternehmensziele relevant sind. Für den Bereich Business Excellence lag die Zielerreichung bei 110 %, was durch eine starke Lieferperformance und die Erfüllung der Nettoumsatzziele realisiert wurde. Unsere operative Excellence erreichte eine 105%ige Zielerfüllung, insbesondere durch die Lieferung qualitativ hochwertiger Produkte, Einsparungen bei den immateriellen Kosten und vor allem durch unsere Sicherheitsleistung. Hier wurden mehrere Initiativen zur Stärkung des Sicherheitsverhaltens und der Prävention eingeführt. Die Sicherheitsleistung wird anhand Anzahl meldepflichtiger Ereignisse gemäss den internationalen OSHA-Standards (Occupational Safety and Health Administration) gemessen. Die Zielerreichung bei der funktionalen Excellence lag bei 120%. Dies beinhaltet standortspezifische Projekte zur Prozessoptimierung und Reduzierung des Energieverbrauchs sowie unternehmensweite Initiativen wie digitale Transformationsprojekte.

Die durchschnittliche Zielerreichung der gesamten Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2024 lag bei 110.62% (2023: 140.22%)

CEO und Geschäftsleitung	Ziel-STI in % vom fixen Grundgehalt	Ziel-STI-Betrag in CHF	Effektiver STI-Betrag 2024 in CHF ^{1,2}	Effektiver STI in % des Ziel-STI	Durch GV zu genehmigende effektive Vergütung STI 2024 inkl. Sozialabgaben ²
CEO ³	100%	233 333	263 620	112.98%	283 919
CEO ⁴	100%	400 000	427 000	106.75%	459 879
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung ⁵	40–50%	1 091 496	1 217 424	111.54%	1 311 165
Total		1 724 829	1 908 044	110.62%	2 054 963

¹ Auszahlung im April 2025 nach Genehmigung durch GV.

² Sozialabgaben simuliert mit 7.7%.

³ Im Berichtsjahr ist das ExeCom Mitglied (Marcel Imwinkelried) per 01.09.2024 zum CEO ernannt worden, weshalb die Berechnungen nur die letzten 4 Monate des Jahres 2024 widerspiegeln. Die ersten 8 Monate des Jahres 2024, die mit seiner Tätigkeit als COO DP zusammenhängen, sind in den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung enthalten.

⁴ Im Berichtsjahr ist der CEO (Wolfgang Wienand) per 30.06.2024 ausgetreten.

⁵ Inklusive Marcel Imwinkelried, für die 8 Monate (01.01.2024 bis 31.08.2024) während seiner Tätigkeit als COO DP.

Dem CEO und der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2024 zugeteilte PSU

Der Wert der dem CEO und den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung im Berichtsjahr gemäss LTIP für den dreijährigen Leistungszeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2026 zugeteilten PSU wird einmalig und vollumfänglich als Geschäftsleitungsvergütung im jeweiligen Berichtsjahr ausgewiesen. 2024 wurden dem CEO und der Geschäftsleitung insgesamt 7415 PSU (Vorjahr 7687 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 2024 wurde ein Wert von CHF 732.10 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 PSUs	Performance Periode	Erdienungsperiode	Vestingdatum	Werte bei 100% Zielerreichung			Mögliche Zielerreichung
						Anzahl zugeteilten PSUs ¹	Wert der zugeteilten PSUs ¹	Sozialabgaben auf Wert PSUs ²	
2024–2026	CEO ^{4,5}	01.01.2024	01.01.2024–31.12.2026	01.01.2024–01.01.2027	01.01.2027	1 940	1 420 274	109 361	0–150%
	5 475					4 008 248	308 635		
Total						7 415	5 428 522	417 996	
Gesamtkosten Unternehmung								5 846 518	
Von der GV Genehmigte Summe³								5 900 000	

¹ Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 732.10 pro PSU).

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

³ Genehmigung der im Geschäftsjahr 2024 zugeteilten PSUs der Performance Periode 2024–2026 an GV 2024.

⁴ CEO zum Zeitpunkt der Zuteilung (W. Wienand).

⁵ Im Berichtsjahr verfallene PSUs von CEO aufgrund Austritt (W. Wienand).

⁶ Inklusive Marcel Imwinkelried, da die Zuteilung während seiner Tätigkeit als COO DP gewährt wurde.

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 31.Dezember 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.

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 2024		31/ Dezember 2023	
	Aktien total	Gespernte Aktien	Aktien total	Gespernte Aktien
Andreas Casutt (Präsident)	20 300	1 031	20 394	1 044
Martin Schmid (Vizepräsident)	2 622	516	2 471	522
Elodie Carr-Cingari (Mitglied)	348	348	197	197
Wolfram Carius (Mitglied)	3 622	516	3 471	522
Isabelle Welton (Mitglied)	1 088	516	937	522
Alexandra Brand (Mitglied)	516	516	365	365
Beat Walti (Mitglied)	516	516	365	365
Total (aktive Verwaltungsratsmitglieder)	29 012	3 959	28 200	3 537
In % des Aktienkapitals	0.64%	0.09%	0.63%	0.08%

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 2024		31/ Dezember 2023	
	Aktien total	Gespernte Aktien	Aktien total	Gespernte Aktien
Wolfgang Wienand (CEO) ¹	0	0	28 210	0
Reto Suter (CFO)	14 972	0	14 252	0
Irene Wosgien (Chief Human Resources Officer)	1 976	0	1 393	0
Marcel Imwinkelried (CEO & Chief Operating Officer DP) ²	500	0	549	0
Marianne Späne (Chief Business Officer)	28 506	0	33 354	0
Jürgen Roos (Chief Scientific Officer)	0	0	2 978	480
Total (aktive Geschäftsleitungsmitglieder)	45 954	0	80 736	480
In % des Aktienkapitals	1.02%	0.00%	1.81%	0.01%

¹ Im Berichtsjahr ist das ExeCom Mitglied per 30.06.2024 ausgetreten.

² Im Berichtsjahr ist das ExeCom Mitglied per 01.09.2024 zum CEO ernannt worden.

7. Weitere Tätigkeiten und Mandate

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

Verwaltungsrat (geprüft)

Per 31. Dezember 2024 übten die Mitglieder des Verwaltungsrates 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 in der Anwaltskanzlei Niederer Kraft Frey AG in Zürich, bei der er ebenfalls im Verwaltungsrat sitzt. Zudem ist er Verwaltungsratsmitglied der börsenkotierten Mikron Holding AG und der nicht börsenkotierten Gesellschaft maxon international AG (sowie ihrer Schwestergesellschaft maxon motor AG). Darüber hinaus ist er Verwaltungsratsmitglied der nicht kotierten Gesellschaften Dextra Rechtsschutz AG, Format A AG und Vanco Switzerland AG und bekleidet verschiedene Verwaltungsratsmandate für die Investmentgesellschaft Horizon21 AG und ihre verbundenen Unternehmen (SO Holding AG, Roymar Corporation SA, Lakeside Services AG, Lakeside Aviation AG, Sole Invest AG, Allwinden Holding AG) sowie die ImmSell AG und ImmOthmar AG. Des Weiteren ist Andreas Casutt Verwaltungsratspräsident der nicht kotierten Gesellschaften TPIO Holding AG, ihrer Tochtergesellschaft Belleview AG und der OPG Online Personals Group

AG. Zudem ist er Geschäftsführer des Privatunternehmens HEROS Helvetic Rolling Stock GmbH und ihrer Tochtergesellschaft HEROS America Middle-East Asia GmbH.

Dr. Martin Schmid (Vizepräsident des Verwaltungsrates der Siegfried Holding AG) ist Anwalt, Mitbegründer und Partner der Anwaltskanzlei Kunz Schmid in Chur. Er ist seit 2011 Ständerat des Kantons Graubünden. Er ist Mitglied des Verwaltungsrates 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 zudem 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 (bis 31.12.2024). Zudem ist er Vorstandsmitglied von economiesuisse, dem Dachverband der Schweizer Wirtschaft, und politischer Beirat von ExpertSuisse.

Dr. Alexandra Brand (Mitglied des Verwaltungsrates der Siegfried Holding AG) gehört dem Global Leadership Team der Syngenta Group an, wo sie im November 2023 zur Executive Vice President Sustainability, Corporate Affairs and Transformation ernannt wurde.

Vor ihrem Eintritt bei Syngenta hatte Alexandra Brand über 15 Jahre lang verschiedene Positionen mit steigender Bedeutung und Verantwortung bei BASF inne. Alexandra Brand ist Mitglied des Verwaltungsrates der Adama Solutions Ltd., einer 100-prozentigen Tochter-

gesellschaft der Adama Ltd, eines an der Börse von Shanghai kotierten Unternehmens.

Prof. Dr. Wolfram Carius (Mitglied des Verwaltungsrates der Siegfried Holding AG) ist Mitglied des Executive Leadership Teams von Bayer Pharma, wo er als Executive Vice President Pharmaceuticals amtiert.

Wolfram Carius ist Mitglied des Verwaltungsrates 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 Verwaltungsrates der Siegfried Holding AG) ist Chief Financial Officer der Landis+Gyr Gruppe. Sie hat keine weiteren externen Mandate inne.

Dr. Beat Walti (Mitglied des Verwaltungsrates 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 Verwaltungsrates der DSV A/S in Dänemark und der EGS Beteiligungen AG. Zudem ist Beat Walti Präsident des Vorstandes der OSPITA (Verband Schweizerischer Unternehmen im Gesundheitswesen) und des VIS (Verband Immobilien Schweiz), Mitglied des politischen Beirates von ExpertSuisse sowie weiterer privater Stiftungen und Vereine.

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

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

Geschäftsleitung (geprüft)

Per 31. Dezember 2024 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. Reto Suter (CFO) ist Mitglied des Verwaltungsrates und Vorsitzender des Audit Committees der Inficon Holding AG.

Marcel Imwinkelried (CEO) ist im Verwaltungsrat und Geschäftsführer der privat gehaltenen Inninova AG.

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

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

Dr. Jürgen Roos (Chief Scientific Officer) ist Mitglied des Verwaltungsrates der European Fine Chemicals Group (EFCG), der Branchenvereinigung der europäischen Feinchemiehersteller, wo er dem Innovationsausschuss vorsteht.

Irene Wosgien (Chief HR 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.

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 Abgangsschädigungen oder Sonderklauseln für Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrates.

Der am 1. Januar 2014 in Kraft getretene und 2021 überarbeitete Long Term Incentive Plan (vgl. Abschnitt 3) in seiner aktuellen Fassung sieht Folgendes vor: Im Falle eines Kontrollwechsels bei Siegfried erhalten die Planteilnehmenden, 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 2024 waren bei der Siegfried Holding AG und ihren Konzerngesellschaften keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. Zudem wurden im Berichtsjahr keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite zu nicht marktüblichen Bedingungen an nahestehende Personen aktueller Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung bzw. an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung gewährt oder waren per 31. Dezember 2024 ausstehend.

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 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 17, 19 bis 20 und 23 bis 25 des Vergütungsberichtes.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 17, 19 bis 20 und 23 bis 25) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des 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 pla-

nen, 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



Korbinian Petzi
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Andreas Kägi
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 14. Februar 2025

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.

