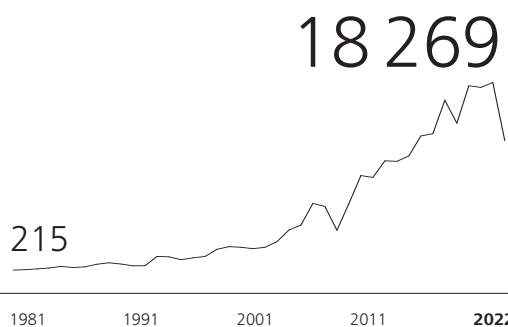


Vergütungsbericht

101	Governance
102	Vergütungsleitlinien
104	Vergütungssystem Verwaltungsrat
107	Vergütungssystem Konzernleitung
110	Vergütungen für das Berichtsjahr
114	Vergütungen für das Vorjahr
115	Leistungen an frühere Organmitglieder
115	Darlehen und Kredite
116	Anträge an die Generalversammlung 2023
117	Beteiligungsverhältnisse
120	Bericht der Revisionsstelle

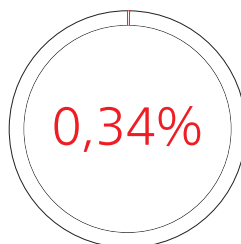
Börsenkapitalisierung

In Mio. CHF per 31. Dezember

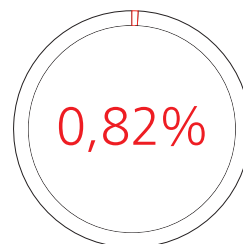


Gesamtvergütungen¹

Anteil am operativen Aufwand des Konzerns



Anteil am Personalaufwand des Konzerns



¹Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Anträge an die Generalversammlung 2023

In 1 000 CHF

Fixe Vergütung 2023

7 000

Verwaltungsrat

7 500

Konzernleitung

Variable Vergütung 2022

5 177

Verwaltungsrat¹

11 150

Konzernleitung

¹Nur exekutive Mitglieder

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung, deren Beteiligungen an der Schindler Holding AG sowie diesen Personen gewährten Darlehen. Die Offenlegungen erfolgen in Übereinstimmung mit den Richtlinien betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange, dem schweizerischen Obligationenrecht sowie der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Die Informationen beziehen sich auf das Berichtsjahr 2022, sofern nichts anderes vermerkt ist.

1 Governance

1.1 Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Vergütungssystem sowie die Kapitalbeteiligungspläne werden von Global Human Resources erarbeitet und nach Prüfung durch den Chief Executive Officer (CEO), den Aufsichts- und Strategieausschuss und den Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsfragen auf Ebene des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den Statuten und im Geschäftsleitungsreglement geregelt. Die wichtigsten diesbezüglich festgelegten Funktionen und Zuständigkeiten sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

	Berechtigte									
	Verwaltungsratspräsident		Exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates		Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates		CEO/COO ¹		Konzernleitungsmitglieder (exkl. CEO und COO)	
	Fixe Vergütung und Zielvergütung	Variable Vergütung	Fixe Vergütung und Zielvergütung	Variable Vergütung	Fixe Vergütung	Fixe Vergütung und Zielvergütung	Variable Vergütung	Fixe Vergütung und Zielvergütung	Variable Vergütung	
Vergütungsausschuss	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○ ²
Verwaltungsratspräsident			○	○	○	○	○	○	○	○
CEO									○	○
Verwaltungsrat	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○ ²

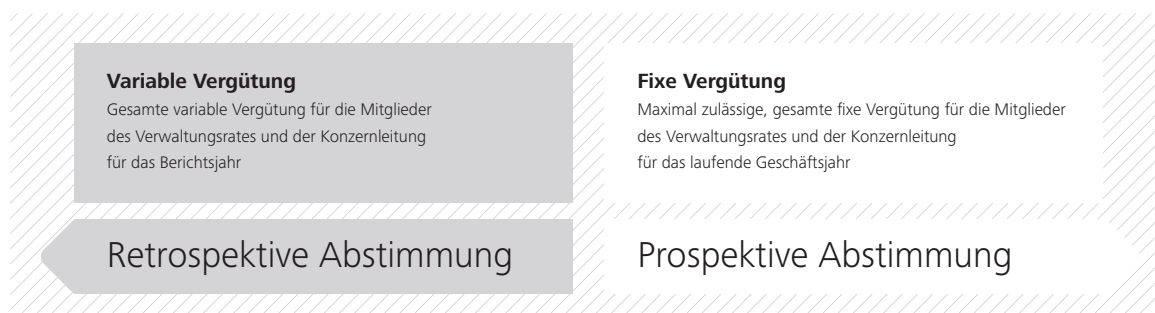
○ Vorschlag
○ Festsetzung

¹ Falls bzw. solange der Verwaltungsratspräsident ein Doppelmandat als Verwaltungsratspräsident und CEO innehat, gilt, was folgt: Die gesamte Vergütung des CEO wird ausschliesslich nach dem für die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten geltenden Verfahren festgelegt, und der Verwaltungsratspräsident nimmt nicht am Vorschlag, an den Diskussionen und der Festsetzung der Vergütung des CEO teil. Die gesamte Vergütung des COO wird nach dem für die Vergütung des CEO gewöhnlich geltenden Verfahren festgelegt und bestimmt.

² Gesamtsumme

Die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses dürfen bei der Festsetzung ihrer fixen und variablen Vergütung nicht mitwirken.

Gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht, der VegüV und Artikel 32 der Statuten der Schindler Holding AG stimmt die Generalversammlung jährlich wie folgt über die Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung ab:



Artikel 32 der Statuten der Schindler Holding AG sieht vor, dass die maximal zulässige fixe Vergütung um 20% erhöht werden kann, sollten nach der Genehmigung der fixen Vergütung zusätzliche Mitglieder oder Ersatzmitglieder in die Konzernleitung berufen werden.

Im Auftrag des Vergütungsausschusses vergleicht Global Human Resources die Gehälter der Mitglieder der Konzernleitung und des Aufsichts- und Strategieausschusses regelmässig mit dem externen Markt. Der Vergleich bezieht sich auf Gehälter in vergleichbaren Unternehmen. Als vergleichbar gelten ausgewählte Unternehmen mit ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und geografische Reichweite, die in ähnlichen Geschäftssegmenten tätig sind und den Hauptsitz in Europa haben. Eine solche Benchmark-Analyse wurde 2022 in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen, externen Beratungsunternehmen durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Vergleichs wurden mit dem Vergütungsausschuss besprochen und als Basis für die Vorschläge an den Verwaltungsrat betreffend die Fix- und Zielvergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung sowie des Aufsichts- und Strategieausschusses verwendet.

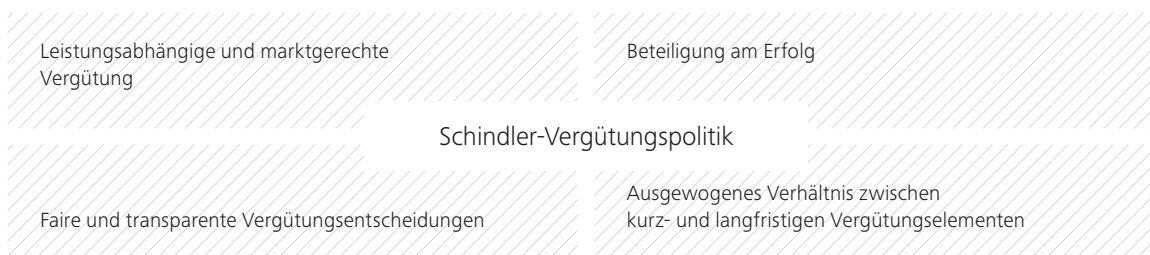
1.2 Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zwei Mal pro Jahr. Im Berichtsjahr hat er sich elf Mal getroffen. Betreffend die Zusammensetzung sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten des Vergütungsausschusses wird auf Ziffer 3.5.2 beziehungsweise 3.5.2.3 des Berichts zur Corporate Governance verwiesen.

2 Vergütungsleitlinien

2.1 Vergütungspolitik

Der Erfolg des Schindler-Konzerns hängt in hohem Masse von der Qualität und dem Engagement seiner Entscheidungsträger ab. Ziel der Vergütungspolitik ist es, qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Mit den leistungsorientierten und insbesondere den aktienbasierten Komponenten der variablen Vergütung soll zusätzlich das unternehmerische Denken und Handeln gefördert werden.



2.2 Übersicht Vergütungsbestandteile

Gemäss Artikel 33 der Statuten der Schindler Holding AG kann den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung eine fixe sowie eine variable Vergütung ausgerichtet werden. Die Vergütung kann in der Form von Geld, Aktien, anderen Beteiligungspapieren, Optionen, vergleichbaren Instrumenten oder Einheiten ausgerichtet werden. Zudem können Sach- oder Dienstleistungen ausgerichtet werden. Für weitere Details wird auf Artikel 33 der Statuten verwiesen (group.schindler.com/en/company/corporate-governance/articles-of-association.html).

Die folgende Übersicht zeigt die Vergütungsbestandteile für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung. Die einzelnen Bestandteile werden unter Ziffer 3 und 4 im Detail beschrieben.

	Verwaltungsrat		Konzern- leitung
	Exekutive Mitglieder	Nicht exekutive Mitglieder	
Fixe Vergütung – prospektive Genehmigung			
Bar (brutto)			
Jahresgehalt	○		○
Fixes Verwaltungsrats honorar	○	○	
Spesepauschalen			
Pauschalspesen	○	○	
Repräsentationsspesen	○		○
Autospesen	○		○
Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen			
Vorsorgeleistungen			
Pensionskasse	○		○
Schindler-Stiftung	○		○
Sozialabgaben	○	○	○
Nebenleistungen	○		○
Variable Vergütung – retrospektive Genehmigung			
Kurzfristig – Cash Bonus			
	○		○
Langfristig – Beteiligungspapiere			
Performance Share Plan (PSP)	○		
Deferred Share Plan (DSP)			○
Sozial- und Nebenleistungen			
Sozialabgaben	○		○
Nebenleistungen			○

2.3 Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind an die Bestimmungen der VegüV angepasst. Insbesondere bestehen keine Arbeitsverträge, die eine Dauer oder Kündigungsfrist von über zwölf Monaten haben oder Abgangsentschädigungen enthalten. Die durch die Überführung der VegüV ins Schweizerische Obligationenrecht notwendigen Anpassungen werden innert der gesetzlich vorgesehenen Übergangsfrist vorgenommen.

2.4 Offenlegungsgrundsätze

Die offengelegten Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung enthalten die das gesamte Berichtsjahr betreffenden Vergütungen, unabhängig davon, von welcher Schindler-Gesellschaft sie entrichtet werden, unter Berücksichtigung der folgenden Ergänzungen und Einschränkungen:

- Bei Neueintritt in den Verwaltungsrat oder in die Konzernleitung erfolgt der Einbezug der Vergütung ab Datum der Übernahme der entsprechenden Funktion
- Bei Übertritt aus der Konzernleitung in den Verwaltungsrat und umgekehrt wird die gesamte Vergütung bei der neuen Funktion berücksichtigt und ausgewiesen
- Bei Amtsaufgabe beziehungsweise Austritt aus dem Verwaltungsrat oder der Konzernleitung wird die Vergütung bis zum Datum des Austrittes plus eine allfällige Vergütung, welche im Berichtsjahr im Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit ausgerichtet wurde, einbezogen. Offenlegungspflichtige Vergütungen, welche im Folgejahr entrichtet werden, werden gesondert unter Leistungen an frühere Organmitglieder ausgewiesen.

Die Vergütungen werden periodengerecht ausgewiesen (Accrual-Prinzip), basierend auf Schätzungen. Die effektiv ausgezahlten Beträge können, insbesondere im Falle von Sozial- und Nebenleistungen, von den geschätzten Beträgen abweichen.

3 Vergütungssystem Verwaltungsrat

3.1 Generelle Hinweise

Der Verwaltungsrat besteht aus exekutiven und nicht exekutiven Mitgliedern. Fünf Mitglieder des Verwaltungsrates waren per 31. Dezember 2022 exekutive Verwaltungsräte:

- Silvio Napoli, Erich Ammann und Günter Schäuble bilden den Aufsichts- und Strategieausschuss und erhalten dafür eine fixe und eine variable Vergütung, wie unter Ziffern 3.2 und 3.3 beschrieben. Die für Silvio Napoli ausgewiesene Vergütung als Mitglied des Aufsichts- und Strategieausschusses deckt auch seine Zusatzfunktion als CEO ab und wird vollumfänglich bei den Vergütungen an den Verwaltungsrat (Ziffer 5.1) offengelegt.
- Tobias B. Staehelin ist neben seiner Tätigkeit als Verwaltungsrat Mitglied der Konzernleitung und verantwortlich für Global Human Resources. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Schindler Holding AG erhält er eine fixe Vergütung wie ein nicht exekutives Mitglied, wie unter Ziffer 3.2 beschrieben. Als Mitglied der Konzernleitung erhält er eine fixe und eine variable Vergütung wie unter Ziffern 4.1 und 4.2 beschrieben. Die Vergütungen werden bei der Offenlegung jeweils separat bei den Vergütungen an den Verwaltungsrat (Ziffer 5.1) bzw. bei den Vergütungen an die Konzernleitung (Ziffer 5.2) ausgewiesen.
- Petra A. Winkler ist neben ihrer Tätigkeit als Mitglied des Verwaltungsrates als Group General Counsel bei der Schindler Holding AG tätig und erhält dafür eine fixe und eine variable Vergütung, entsprechend dem lokalen Vergütungssystem für Kadermitarbeitende. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Schindler Holding AG erhält sie eine fixe Vergütung wie ein nicht exekutives Mitglied, wie unter Ziffer 3.2 beschrieben.

3.2 Fixe Vergütung

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ein fixes Verwaltungsratshonorar und Pauschalspesen. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses und des Prüfungsausschusses erhalten für ihre Tätigkeit ein zusätzliches Honorar.

Die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses erhalten zusätzlich ein Jahresgehalt, pauschale Repräsentations- und Autospesen sowie Vorsorge- (Pensionskasse, Schindler-Stiftung), Sozial- und Nebenleistungen. In den Nebenleistungen sind ebenfalls Beiträge zur Krankenversicherung enthalten. Zusatzleistungen (Fringe Benefits) werden in die fixe Vergütung eingerechnet und als Nebenleistungen ausgewiesen, sofern sie im Einzelfall CHF 500 und im Berichtsjahr insgesamt CHF 20 000 übersteigen.

3.3 Variable Vergütung (Aufsichts- und Strategieausschuss)

Die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses erhalten eine leistungsabhängige variable Vergütung, die teils in bar und teils in Beteiligungspapieren ausgerichtet wird.

Die variable Vergütung basiert auf dem konsolidierten Cashflow aus der Geschäftstätigkeit des Konzerns (ohne Veränderung Nettoumlaufvermögen) und wird mit einem Promillesatz auf dem Cashflow festgelegt. Der Promillesatz wird für jedes einzelne Mitglied des Aufsichts- und Strategieausschusses vom Verwaltungsrat festgelegt und beträgt maximal drei Promille. Bei der Festlegung des Promillesatzes wird das Erreichen strategischer sowie individueller Ziele berücksichtigt.

Der operative Cashflow wird als Bemessungsgrösse herangezogen, weil nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern die langfristige Wertsteigerung des Konzerns gefördert werden soll. Dieses Vergütungssystem stellt unter anderem sicher, dass Restrukturierungsprojekte so früh wie möglich eingeleitet und die damit zusammenhängenden Abschreibungen bzw. Rückstellungen erfasst werden.

Im April des Folgejahres (Zuteilungsjahr) wird 50% der variablen Vergütung in bar ausbezahlt und 50% wird nach den Regeln des Performance Share Plan in Beteiligungspapieren ausgerichtet.

Performance Share Plan

Der Verwaltungsrat entscheidet jährlich, ob unter dem Performance Share Plan Namenaktien oder Partizipationsscheine zugeteilt werden. Für das Berichtsjahr wurden Namenaktien zugeteilt.

Die zugeteilten Beteiligungspapiere beinhalten sämtliche damit verbundenen Rechte, sie unterliegen jedoch einer Sperrfrist von drei Jahren, während deren nicht über sie verfügt werden kann.

Die Berechnung der definitiven Anzahl zuzuteilender Beteiligungspapiere erfolgt basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Folgejahres, abzüglich eines Diskonts. Der Verwaltungsrat entscheidet nach freiem Ermessen über die Höhe des Diskonts.

Bei der im Berichtsjahr ausgewiesenen Anzahl Beteiligungspapiere handelt es sich lediglich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember des Berichtsjahres, mit dem vom Verwaltungsrat festgesetzten Diskont. Für das Berichtsjahr wurde ein Diskont von 20% festgesetzt. Die definitive Anzahl Beteiligungspapiere wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

Die zuzuteilenden Beteiligungspapiere werden für den Einbezug in die Gesamtvergütung des Berichtsjahres mit dem Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember bewertet.

Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere	=	50% des erzielten leistungsabhängigen Bonus	÷	Schlusskurs der Beteiligungspapiere am letzten Handelstag im Dezember des Berichtsjahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht	=	Schlusskurs der Beteiligungspapiere am letzten Handelstag im Dezember des Berichtsjahres	×	Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere
Zugeweilte Beteiligungspapiere	=	50% des erzielten leistungsabhängigen Bonus	÷	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Folgejahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht des Folgejahres	=	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Zuteilungsjahres	×	Zugeweilte Beteiligungspapiere

Leistungen im Zusammenhang mit der variablen Vergütung wie Sozialabgaben werden unter Sozial- und Nebenleistungen offengelegt.

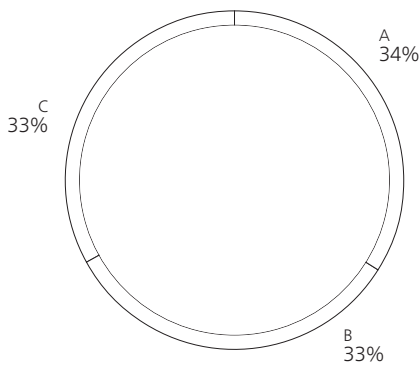
4 Vergütungssystem Konzernleitung

Die Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung setzt sich zusammen aus einer fixen Vergütung sowie einer kurzfristigen variablen und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente. Der Zielsplit der Vergütung für den CEO (respektive den COO, falls bzw. solange der Verwaltungsratspräsident ein Doppelmandat als CEO und Verwaltungsratspräsident innehat) sowie die übrigen Mitglieder der Konzernleitung ist wie folgt (100%-Zielerreichung vorausgesetzt):

Zielsplit der Vergütung

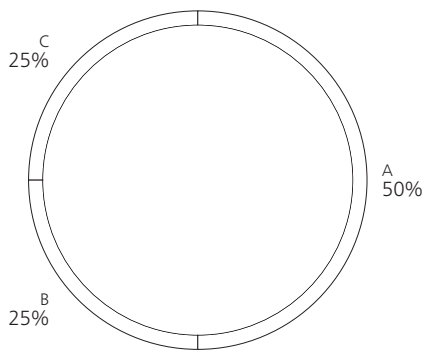
CEO/COO

- A Fixe Vergütung
- B Kurzfristige variable Vergütung
- C Langfristige variable Vergütung



Übrige Konzernleitungsmitglieder

- A Fixe Vergütung
- B Kurzfristige variable Vergütung
- C Langfristige variable Vergütung



4.1 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung besteht aus dem Jahresgehalt, pauschalen Repräsentations- und Autospesen sowie Vorsorge- (Pensionskasse, Schindler-Stiftung), Sozial- und Nebenleistungen. In Einzelfällen, je nach Land, in welchem ein Konzernleitungsmitglied angestellt ist, wird ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung gestellt. Ebenfalls können Leistungen im Rahmen einer Entsendung ins Ausland (Expatriates) entrichtet werden. Die bei einer Entsendung mit der fixen Vergütung zusammenhängenden Leistungen werden unter Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen ausgewiesen. Nebenleistungen enthalten ebenfalls Beiträge zur Krankenversicherung. Zusatzleistungen (Fringe Benefits) werden in die fixe Vergütung eingerechnet und als Nebenleistungen ausgewiesen, sofern sie im Einzelfall CHF 500 und im Berichtsjahr insgesamt CHF 20 000 übersteigen.

4.2 Variable Vergütung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten jährlich einen leistungsorientierten Cash Bonus (kurzfristige variable Vergütungskomponente) und eine jährliche Zuteilung von Performance Share Units (langfristige variable Vergütungskomponente) auf der Basis des Deferred Share Plan 2015.

Kurzfristige variable Vergütungskomponente

Der jährliche leistungsabhängige Cash Bonus wird basierend auf dem Erreichen von finanziellen, strategischen und operativen Zielen festgelegt. Zu Beginn des Kalenderjahres werden die zu erreichenden Ziele sowie der Zielbonus festgelegt.

Für das Berichtsjahr basierte der Cash Bonus zu 50% auf finanziellen Zielen (Wachstum, Profitabilität und Nettoumlaufvermögen) und zu 50% auf persönlichen strategischen und operativen Zielen, inklusive ESG-Zielen. Je nach Zielerreichung kann der Bonus zwischen 0% und 150% des Zielbonus liegen und wird im April des Folgejahres ausbezahlt.

Langfristige variable Vergütungskomponente

Unter dem Deferred Share Plan 2015 erhalten die Mitglieder der Konzernleitung eine jährliche Zuteilung von Performance Share Units (PSU) als langfristige Vergütungskomponente. Die langfristige Vergütungskomponente ist darauf ausgerichtet, die langfristige Wertsteigerung entsprechend der Geschäftsstrategie zu honorieren. Dabei gelten folgende Rahmenbedingungen:

	Generelle Beschreibung	Gewährung 2022
Plan	Deferred Share Plan 2015	
Instrument	Performance Share Units (PSU) zur Umwandlung in Beteiligungspapiere (d.h. Namenaktien oder Partizipationsscheine)	PSU zur Umwandlung in Partizipationsscheine
Anzahl gewährter PSU	Arbeitsvertraglicher Zielbetrag dividiert durch den handelsgewichteten Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Berichtsjahres, abzüglich Diskont. Der Verwaltungsrat entscheidet nach freiem Ermessen über die Höhe des Diskonts.	Kurs Partizipations-scheine: CHF 204.48 Diskont: 20%
Performance-Ziele	Zu Beginn des Berichtsjahres werden Performance-Ziele, welche für alle Mitglieder der Konzernleitung gelten, für die nächsten drei Geschäftsjahre festgelegt. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des Zeitraums von 3 Jahren und berücksichtigt auch die Performance im Vergleich mit den Mitbewerbern.	– Profitabilitätsziel – Wachstumsziel – ESG-Ziel
Gewährungsjahr	Berichtsjahr	2022
Performance-Zeitraum	Berichtsjahr plus zwei Jahre	2022–2024
Umwandlungsdatum	Im Jahr nach dem Performance-Zeitraum von 3 Jahren	30.4.2025
Umwandlungsrate	0% – 300%, je nach Zielerreichung	Wird 2025 festgelegt
Obergrenze	Der maximale Wert der umgewandelten Beteiligungspapiere, den ein Mitglied erhalten kann, ist auf das 3-Fache des arbeitsvertraglichen Zielbetrages begrenzt. Für die Berechnung der Einhaltung der Obergrenze wird der Marktwert der Beteiligungspapiere zum Zeitpunkt der Umwandlung herangezogen.	
Verfall	Bei qualifizierten Verstössen gegen den Code of Conduct verfällt der Anspruch auf Umwandlung in Beteiligungspapiere.	

Die berichtete Anzahl der PSU entspricht der Anzahl Beteiligungspapiere, die zugeteilt würden, wenn die gesetzten Ziele erreicht werden (d. h. 100%-Zielerreichung). Für den Einbezug in die Gesamtvergütung werden die PSU mit dem Marktwert bewertet. Der Marktwert entspricht dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Berichtsjahres (Gewährung), abzüglich des Kapitalwerts der erwarteten Dividenden zwischen der Gewährung und der Umwandlung der PSU.

Gewährte PSU	=	Arbeitsvertraglicher Zielbetrag	÷	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Berichtsjahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht	=	Gewährte PSU	×	Marktwert
Anzahl zugeteilter Beteiligungspapiere (nach 3 Jahren)	=	Gewährte PSU	×	Leistungsbewertung zwischen 0% und 300%

Leistungen im Zusammenhang mit der variablen Vergütung wie Sozialabgaben und Steuerausgleich, der bei einer internationalen Entsendung entsteht, werden unter Sozial- und Nebenleistungen offengelegt.

5 Vergütungen für das Berichtsjahr

5.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2022
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Namenaktien/ PSU	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident ¹	1 412	328	858	1 073	102	3 773
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	353 ⁸	17	–	–	–	370
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	350 ⁹	17	–	–	–	367
Erich Ammann ³	700	289	546	682	65	2 282
Luc Bonnard ²	356 ¹⁰	18	–	–	–	374
Patrice Bula ²	240 ⁹	11	–	–	–	251
Prof. Dr. Monika Bütler ²	240 ¹¹	14	–	–	–	254
Orit Gadiesh ⁴	427 ¹²	62	400	–	57	946
Adam Keswick ²	240 ⁹	14	–	–	–	254
Günter Schäuble ⁵	852	161	409	512	49	1 983
Tobias B. Staehelin ⁶	215 ¹³	13	–	–	–	228
Carole Vischer ²	240 ¹¹	14	–	–	–	254
Petra A. Winkler ⁷	474	138	175	228	21	1 036 ¹⁴
Gesamtvergütung berichtet	6 099	1 096	2 388	2 495	294	12 372

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss und CEO, 100%-Pensum

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 70%-Pensum

⁴ Nicht exekutives Mitglied, Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss bis Generalversammlung 2022

⁵ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 80%-Pensum (ab Generalversammlung 2022)

⁶ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Mitglied der Konzernleitung

⁷ Exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2022) mit operativer Funktion als Group General Counsel

⁸ Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Honorar für Beratertätigkeit in Höhe von CHF 153 000 (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

⁹ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Vorsitzender bzw. Mitglied des Vergütungsausschusses

¹⁰ Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Honorar für Beratertätigkeit in Höhe von CHF 150 000 (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

¹¹ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses

¹² Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Vergütung als Mitglied des Aufsichts- und Strategieausschusses bis März 2022

¹³ Beinhaltet Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrates sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft; Vergütung für operative Funktion wird unter Ziffer 5.2 offengelegt

¹⁴ Beinhaltet Vergütung für operative Funktion als Group General Counsel

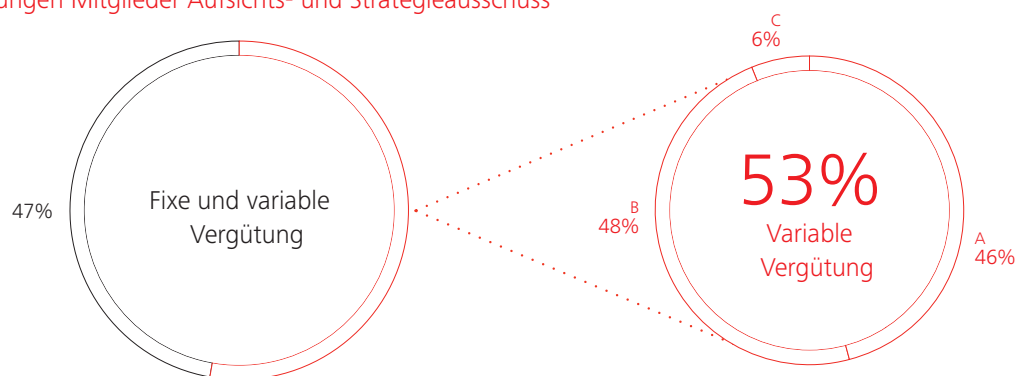
Honorare Verwaltungsrat und Verwaltungsausschüsse

Die Verwaltungsratshonorare (inklusive Pauschalspesen) betragen unverändert:

In 1 000 CHF	
Präsident	400
Vizepräsident	300
übrige Mitglieder	200
Vorsitzender Vergütungsausschuss	50
Mitglieder Vergütungsausschuss	40
Mitglieder Prüfungsausschuss	40

Erich Ammann und Günter Schäuble erhalten aufgrund ihrer Vergütung als exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates kein zusätzliches Honorar für ihre Tätigkeit im Prüfungsausschuss.

Vergütungen Mitglieder Aufsichts- und Strategieausschuss



	2022	2021
○ Fixe Vergütung	47%	41%
○ Variable Vergütung	53%	59%
A Cash Bonus	46%	41%
B Beteiligungsrechte	48%	52%
C Sozial- und Nebenleistungen	6%	7%

Die ausgewiesene variable Vergütung steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrates sind im Berichtsjahr keine Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden. Weder die Schindler Holding AG noch eine andere Konzerngesellschaft hat gegenüber einem Mitglied des Verwaltungsrates auf eine Forderung verzichtet.

Zugeteilte Namenaktien und Performance Share Units

	Namenaktien	PSU
Silvio Napoli, Präsident	6 430	–
Erich Ammann	4 089	–
Günter Schäuble	3 067	–
Petra A. Winkler	–	1 187

Bei der ausgewiesenen Anzahl Namenaktien handelt es sich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember 2022 mit einem Diskont von 20%, was einem vorläufigen Zuteilungswert von CHF 133.44 entspricht. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen. Die PSU werden mit einem Marktwert von CHF 192.37 pro PSU in die variable Vergütung eingerechnet.

Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF

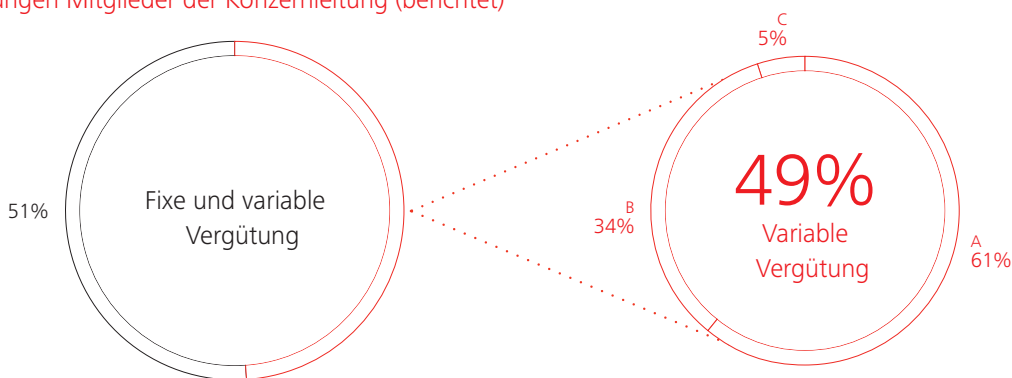
Durch die Generalversammlung 2022 genehmigt	8 000
Effektive fixe Vergütung 2022	7 195

5.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2022
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sozial- und Nebenleistungen	
Gesamtvergütung	7 956	3 650	6 823	3 737	590	22 756
Zusatzinformation: Gesamtvergütung an aktive Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2022 ¹	4 333	1 910	2 514	3 437	372	12 566
Höchste Einzelentschädigung: Thomas Oetterli, ehemaliger CEO	1 100	224	2 392	–	127	3 843

¹ Ohne Vergütungen an die sechs im Jahr 2022 aus der Konzernleitung ausgeschiedenen Mitglieder (siehe auch Ziffer 2.4)

Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung (berichtet)



	2022	2021
○ Fixe Vergütung	51%	47%
○ Variable Vergütung	49%	53%
A Cash Bonus	61%	46%
B PSU	34%	48%
C Sozial- und Nebenleistungen	5%	6%

Die höchste individuelle variable Vergütung betrug 190% der fixen Vergütung (Vorjahr: 232%).

Der erzielte Cash Bonus der per 31. Dezember 2022 aktiven Mitglieder der Konzernleitung entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 88%, basierend auf den für 2022 gesetzten Zielen (Vorjahr: 113%).

Die ausgewiesene variable Vergütung der Konzernleitung steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung.

Im April 2022 wurden die unter dem Deferred Share Plan 2015 für den Performance-Zeitraum 2019–2021 gewährten PSU mit einer Umwandlungsrate von 101% in Namenaktien umgewandelt.

Den Mitgliedern der Konzernleitung sind im Berichtsjahr keine Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden. Weder die Schindler Holding AG noch eine andere Konzerngesellschaft hat gegenüber der Konzernleitung auf eine Forderung verzichtet.

Zugeteilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	19 428

Wert pro Performance Share Unit

In CHF	Deferred Share Plan
Beteiligungspapier	PSU auf Partizipationsschein
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2022	204.48
Marktwert für Einbezug in die variable Vergütung	192.37

Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	
Durch die Generalversammlung 2022 genehmigt	12 000
Effektive fixe Vergütung 2022	11 606

6 Vergütungen für das Vorjahr

6.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2021
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Namenaktien	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident ¹	1 409	331	975	1 219	127	4 061
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	353 ⁹	18	–	–	–	371
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	350 ¹⁰	17	–	–	–	367
Erich Ammann ³	700	287	620	775	81	2 463
Luc Bonnard ²	350 ¹¹	17	–	–	–	367
Patrice Bula ²	240 ¹⁰	12	–	–	–	252
Prof. Dr. Monika Bütler ²	240 ¹²	14	–	–	–	254
Dr. Rudolf W. Fischer ⁴	54 ¹³	3	–	–	–	57
Orit Gadiesh ⁵	838	121	581	727	185	2 452
Adam Keswick ⁶	186 ¹⁴	11	–	–	–	197
Günter Schäuble ⁷	417	104	124	104	13	762 ¹⁵
Tobias B. Staehelin ⁸	214	13	–	–	–	227 ¹⁶
Carole Vischer ²	240 ¹²	14	–	–	–	254
Gesamtvergütung berichtet	5 591	962	2 300	2 825	406	12 084

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 100%-Pensum

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 70%-Pensum

⁴ Nicht exekutives Mitglied bis Generalversammlung 2021

⁵ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 60%-Pensum bis 31. März 2021, 80%-Pensum ab 1. April 2021

⁶ Nicht exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2021)

⁷ Exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2021)

⁸ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Mitglied der Konzernleitung (ab 1. April 2021)

⁹ Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Honorar für Beratertätigkeit in Höhe von CHF 153 000

(abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

¹⁰ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Vorsitzender bzw. Mitglied des Vergütungsausschusses

¹¹ Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Honorar für Beratertätigkeit in Höhe von CHF 150 000

(abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

¹² Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses

¹³ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Vergütungsausschusses bis Generalversammlung 2021

¹⁴ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Vergütungsausschusses (ab Generalversammlung 2021)

¹⁵ Beinhaltet Vergütung für operative Funktion bei Schindler Holding AG bis 31. Dezember 2021

¹⁶ Beinhaltet Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrates sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft;

Vergütung für operative Funktion wird unter Ziffer 6.2 offengelegt

Zugeteilte Namenaktien

	Namenaktien
Silvio Napoli, Präsident	6 053
Erich Ammann	3 849
Orit Gadiesh	3 609
Günter Schäuble	515

Für die Ermittlung der definitiven Stückzahl zugeteilter Namenaktien wurde ein Zuteilungswert von CHF 161.07 angewendet, welcher dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der Namenaktien vom März 2022 abzüglich 20% entspricht. Die im Vorjahr ausgewiesene Anzahl basierte auf einem vorläufigen Zuteilungswert von CHF 195.52 (Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember 2021 abzüglich 20%).

6.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2021
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sozial- und Nebenleistungen	
Gesamtvergütung	7 528	3 363	5 557	5 771	744	22 963
Höchste Einzelentschädigung: Thomas Oetterli, ehemaliger CEO	1 100	222	1 525	1 372	168	4 387

Zugeteilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	22 697
Thomas Oetterli, ehemaliger CEO	5 396

7 Leistungen an frühere Organmitglieder

Es sind keine Vergütungen im Sinne von Artikel 14, Absatz 1, Ziffer 4 VegÜV an frühere Organmitglieder ausgerichtet worden.

8 Darlehen und Kredite

Gemäss Artikel 34 der Statuten der Schindler Holding AG kann der Verwaltungsrat Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung Darlehen und Kredite gewähren. Solche Darlehen und Kredite dürfen gesamthaft den Betrag von CHF 10 Mio. nicht übersteigen und dürfen nur zu marktüblichen Bedingungen und unter Beachtung der anwendbaren Ausstandsregeln gewährt werden.

8.1 Gegenwärtige und frühere Organmitglieder

Es sind keine Darlehen oder Kredite von der Schindler Holding AG oder einer anderen Konzerngesellschaft gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern gewährt worden und keine solchen Darlehen waren per 31. Dezember 2022 ausstehend.

8.2 Nahestehende Personen

Es sind keine Darlehen oder Kredite von der Schindler Holding AG oder einer anderen Konzerngesellschaft nahestehenden Personen von gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern gewährt worden und keine solchen Darlehen waren per 31. Dezember 2022 ausstehend.

9 Anträge an die Generalversammlung 2023

Die Gesamtsummen der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2022 und die Gesamtsummen der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 an den Verwaltungsrat und an die Konzernleitung werden der Generalversammlung im März 2023 separat zur Genehmigung unterbreitet.

9.1 Variable Vergütung 2022

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 5 177 000 (2022 genehmigte Summe für 2021: CHF 5 531 000).

Der zu genehmigende Betrag beinhaltet die variable Vergütung an die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses sowie an ein neues Mitglied des Verwaltungsrates ab der Generalversammlung 2022, das eine operative Funktion im Konzern innehat und dafür eine variable Vergütung erhält. Basierend auf den tieferen Finanzergebnissen von Schindler im Jahr 2022 sinkt die individuelle variable Vergütung an die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses im Jahr 2022 gegenüber 2021. Diese Reduktion wird teilweise kompensiert durch den Miteinbezug der variablen Vergütung an das neue Mitglied des Verwaltungsrates mit einer operativen Funktion im Konzern.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 11 150 000 (2022 genehmigte Summe für 2021: CHF 12 072 000).

Der zu genehmigende Betrag beinhaltet die variable Vergütung an die per 31. Dezember 2022 aktiven Mitglieder der Konzernleitung sowie an die sechs im Jahr 2022 aus der Konzernleitung ausgeschiedenen Mitglieder. Basierend auf den tieferen Finanzergebnissen von Schindler im Jahr 2022 sinken die individuellen Cash Boni 2022 der aktiven Mitglieder um durchschnittlich 22% gegenüber 2021. Diese Reduktion wird teilweise kompensiert durch den Miteinbezug der variablen Vergütung von zwei im Jahr 2022 neu in die Konzernleitung berufenen Mitgliedern.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beinhaltet mit CHF 3 737 400 den Wert der im Jahr 2022 zugeteilten Performance Share Units, die in Partizipationsscheine umgewandelt würden, wenn die für 2024 gesetzten Ziele erreicht werden (d. h. angenommene Umwandlungsrate von 100%). Wenn die Performance Share Units 2025 in Partizipationsscheine umgewandelt werden, kann die effektive Umwandlungsrate zwischen 0% und 300% liegen, abhängig i) vom Unternehmenserfolg im Vergleich zu den zuvor festgelegten Zielen und ii) von der Entwicklung des Kurses der Partizipationsscheine über den Performance-Zeitraum von drei Jahren. Der endgültige in Partizipationsscheinen ausbezahlte Wert beträgt jedoch maximal CHF 9 534 100.

9.2 Fixe Vergütung 2023

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 7 000 000 (2022 genehmigte Summe: CHF 8 000 000).

Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr reflektiert die reduzierte Anzahl von Verwaltungsratsmitgliedern ab der Generalversammlung 2023. Diese Reduktion wird teilweise kompensiert durch den ganzjährigen Miteinbezug eines Verwaltungsratsmitglieds mit operativer Funktion im Konzern.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 7 500 000 (2022 genehmigte Summe: CHF 12 000 000).

Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr reflektiert die Verkleinerung der Konzernleitung von 13 auf 10 Mitglieder, wobei der zu genehmigende Betrag nur die fixe Vergütung an neun Mitglieder der Konzernleitung enthält, da die fixe Vergütung an den Verwaltungsratspräsidenten & CEO im Antrag für den Verwaltungsrat enthalten ist.

10 Beteiligungsverhältnisse

Die Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates der Schindler Holding AG und der Konzernleitung sowie von diesen nahestehenden Personen setzen sich wie folgt zusammen (es sind keine Wandelrechte ausstehend):

10.1 Verwaltungsrat

2022

Per 31.12.2022	Anzahl	
	Namenaktien	Partizipations-scheine
Silvio Napoli, Präsident ¹	71 219	–
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	⁸	–
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	3 000	–
Erich Ammann ³	30 264	–
Luc Bonnard ²	⁸	–
Patrice Bula ²	1 500	–
Prof. Dr. Monika Bütler ²	1 500	–
Orit Gadiesh ⁴	6 634	–
Adam Keswick ²	1 500	–
Günter Schäuble ⁵	⁸	–
Tobias B. Staehelin ⁶	^{8, 9}	–
Carole Vischer ²	^{8, 10}	–
Petra A. Winkler ⁷	⁸	1 290

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss und CEO

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

⁴ Nicht exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2022)

⁵ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2022)

⁶ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Mitglied der Konzernleitung

⁷ Exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2022)

⁸ Mitglieder halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2022 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 46 011 639 Aktien, was 68,6% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

⁹ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 10 Namenaktien

¹⁰ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 110 Namenaktien

2021

Per 31.12.2021	Anzahl Namenaktien
Silvio Napoli, Präsident ¹	65 166
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	⁶
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	3 000
Erich Ammann ¹	26 415
Luc Bonnard ²	⁶
Patrice Bula ²	1 500
Prof. Dr. Monika Bütler ²	1 500
Orit Gadiesh ¹	3 025
Adam Keswick ³	1 500
Günter Schäuble ⁴	⁶
Tobias B. Staehelin ⁵	^{6, 7}
Carole Vischer ²	^{6, 8}

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss² Nicht exekutives Mitglied³ Nicht exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2021)⁴ Exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2021)⁵ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Mitglied der Konzernleitung (ab 1. April 2021)⁶ Mitglieder halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2021 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 46 444 250 Aktien, was 69,2% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.⁷ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 10 Namenaktien⁸ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 110 Namenaktien

10.2 Konzernleitung**2022**

Per 31.12.2022	Anzahl	
	Namenaktien	Partizipations- scheine
Silvio Napoli, CEO ¹		
Julio Arce	6 477	–
Matteo Attrovio	1 857	–
Karl-Heinz Bauer	7 962	–
Paolo Compagna	15 184	284
Carla De Geyseler	600	–
Meinolf Pohle	2 174	–
Robert Seakins	1 833	–
Tobias B. Staehelin ¹		
Daryoush Ziai	3 598	–

¹ Siehe Offenlegung unter Ziffer 10.1**2021**

Per 31.12.2021	Anzahl	
	Namenaktien	Partizipations- scheine
Thomas Oetterli, ehemaliger CEO	52 588	1 307
Urs Scheidegger	4 239	8 000
Julio Arce	4 680	–
Matteo Attrovio	1 857	–
Karl-Heinz Bauer	7 089	–
Paolo Compagna	13 162	284
Andre Inserra	2 888	–
Jujudhan Jena	5 872	1 761
Christian Schulz	12 735	–
Robert Seakins	36	–
Sabine Siméon-Aissaoui	661	–
Tobias B. Staehelin ¹		
Daryoush Ziai	1 876	–

¹ Siehe Offenlegung unter Ziffer 10.1

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Schindler Holding AG, Hergiswil

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Schindler Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 5 bis 8 und 10 auf den Seiten 110 bis 115 und Seite 117f des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV.

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Abschnitte 5 bis 8 und 10 auf den Seiten 110 bis 115 und Seite 117f im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

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

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

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

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

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

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

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

PricewaterhouseCoopers AG

René Rausenberger
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Philipp Gnädinger
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 21. Februar 2023

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, 8050 Zürich, Schweiz