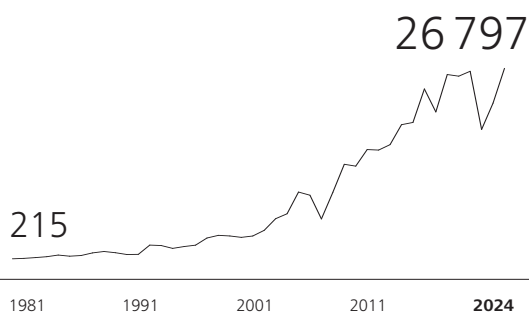


Vergütungsbericht

104	Governance
105	Vergütungsleitlinien
108	Vergütungssystem Verwaltungsrat
110	Vergütungssystem Konzernleitung
113	Vergütungen für das Berichtsjahr
117	Vergütungen für das Vorjahr
118	Leistungen an frühere Organmitglieder
118	Darlehen und Kredite
119	Anträge an die Generalversammlung 2025
120	Beteiligungsverhältnisse
122	Externe Funktionen
124	Bericht der Revisionsstelle

Börsenkapitalisierung

In Mio. CHF per 31. Dezember



Gesamtvergütungen¹

Anteil am operativen Aufwand des Konzerns

0,31%

Anteil am Personalaufwand des Konzerns

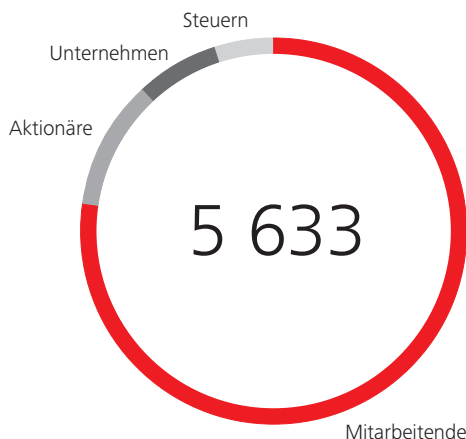
0,70%

¹Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Verteilung der Wertschöpfung¹

In Mio. CHF

	2024	In %
● an Mitarbeitende (Löhne, Sozialleistungen)	4 400	78
● an Aktionäre (Dividenden)	605	11
● an das Unternehmen (Reserven)	405	7
● an die Öffentlichkeit (Steuern)	279	5
an Kreditgeber (Nettozinsertrag)	-56	-1
Total	5 633	100



¹Die Wertschöpfung des Konzerns entspricht dem Umsatz, abzüglich des Materialaufwands, des übrigen Betriebsaufwands sowie der Abschreibungen und Wertberichtigungen. Die Verwendung der Wertschöpfung des Konzerns zeigt auf, zu welchen Teilen die Anspruchsgruppen an dieser volkswirtschaftlich relevanten Grösse partizipieren.

Anträge an die Generalversammlung 2025

In 1 000 CHF

Variable Vergütung 2024

6 684

Verwaltungsrat¹

8 775

Konzernleitung

Fixe Vergütung 2025

8 300

Verwaltungsrat

10 500

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 und dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR). Die Informationen beziehen sich auf das Berichtsjahr 2024, 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 ¹		Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates		CEO/COO ²		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	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○ ³
Verwaltungsratspräsident			○	○	○	○	○	○	○	○
CEO									○	○
Verwaltungsrat	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○ ³

- Vorschlag
- Festsetzung

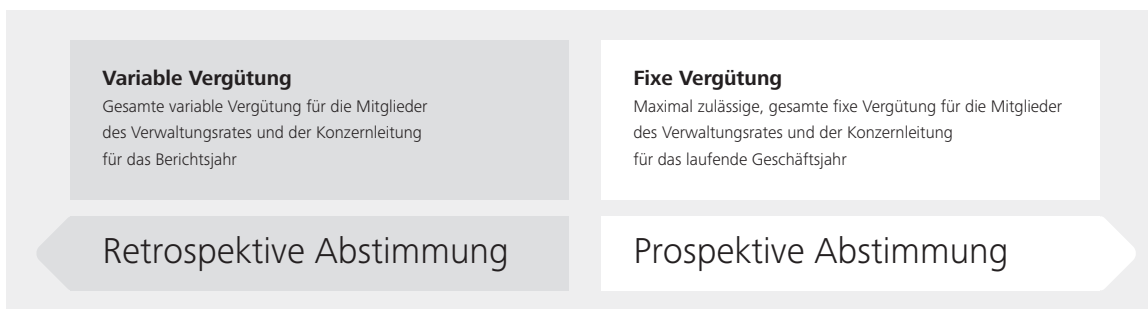
¹ Für die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht dem Aufsichts- und Strategieausschuss angehören (siehe Ziffer 3.1), gelten für die Festsetzung der Vergütung für ihre operative Funktion die üblichen Zuständigkeiten und Prozesse

² Falls bzw. solange der Verwaltungsratspräsident ein Doppelfunktion 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.

³ Gesamtsumme

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

Gemäss 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 2024 in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen, externen Beratungsunternehmen durchgeführt.

Zudem werden die Verwaltungsrathonorare regelmässig im Vergleich mit anderen börsenkotierten Unternehmen in der Schweiz (SMI und SMIM) überprüft. Ein solcher Vergleich erfolgte letztmals 2024.

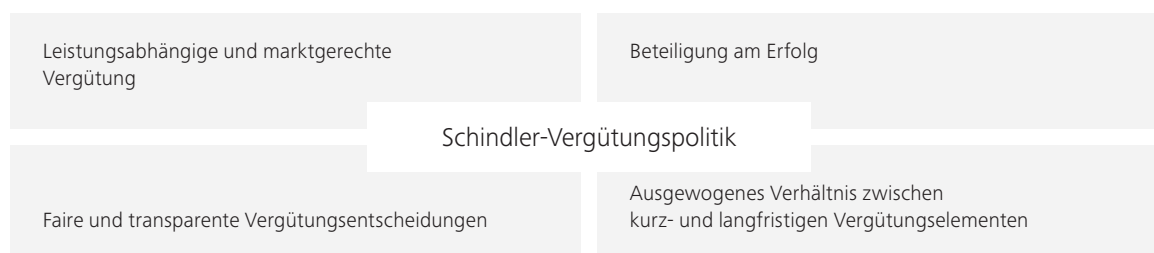
1.2 Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zwei Mal pro Jahr. Im Berichtsjahr hat er sich zehn 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 Verwaltungsratshonorar	○	○	
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 des Schweizerischen Obligationenrechts angepasst. Insbesondere bestehen keine Arbeitsverträge, die eine Dauer oder Kündigungsfrist von über zwölf Monaten haben oder Abgangsentschädigungen enthalten.

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. Rückerstattungen von Versicherungen (z. B. Krankentaggeld) an Schindler werden bei den offengelegten Vergütungen nicht in Abzug gebracht.

3 Vergütungssystem Verwaltungsrat

3.1 Generelle Hinweise

Der Verwaltungsrat besteht aus exekutiven und nicht exekutiven Mitgliedern. Vier Mitglieder des Verwaltungsrates waren per 31. Dezember 2024 exekutive Verwaltungsräte:

- Silvio Napoli, Günter Schäuble und Tobias B. Staehelin bilden den Aufsichts- und Strategieausschuss und erhalten dafür eine fixe und eine variable Vergütung, wie unter Ziffer 3.2 und 3.3 beschrieben
- Die Vergütung an Silvio Napoli für seine Funktion als Mitglied des Aufsichts- und Strategieausschusses wird unter der Vergütung an den Verwaltungsrat (Ziffer 5.1) offengelegt. Ab 2024 und für die Dauer des Doppelmandats als Verwaltungsratspräsident und CEO erhält Silvio Napoli zusätzlich zu seiner Vergütung als Verwaltungsratspräsident und Mitglied des Aufsichts- und Strategieausschusses eine fixe Funktionszulage, welche in der offengelegten Vergütung an die Konzernleitung (Ziffer 5.2) enthalten ist.
- 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 Partizipationsscheine 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% angewandt. 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.

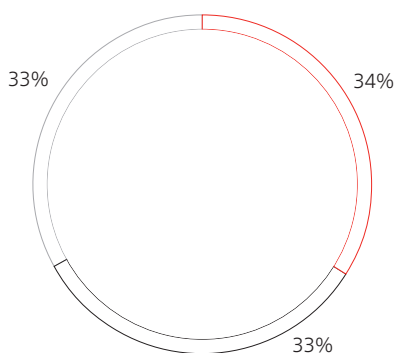
4 Vergütungssystem Konzernleitung

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

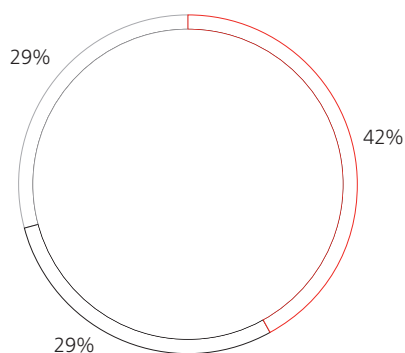
CEO/COO

- Fixe Vergütung
- Kurzfristige variable Vergütung
- Langfristige variable Vergütung



Übrige Konzernleitungsmitglieder

- Fixe Vergütung
- Kurzfristige variable Vergütung
- 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 2023.

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 Gruppen-Zielen (Profitabilität, Nettoumlaufvermögen, Portfoliobestand und Kundenzufriedenheit) und zu 50% auf persönlichen strategischen und operativen Zielen, inklusive ESG-Zielen. Je nach Zielerreichung und Ermessen 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 2023 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 2024
Plan	Deferred Share Plan 2023	
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 Partizipationsscheine: CHF 232.43 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.	– Profitabilitätsziele – Wachstumsziel – ESG-Ziel
Gewährungsjahr	Berichtsjahr	2024
Performance-Zeitraum	Berichtsjahr plus zwei Jahre	2024–2026
Umwandlungsdatum	Im Jahr nach dem Performance-Zeitraum von 3 Jahren	30.4.2027
Umwandlungsrate	0% – 300%, je nach Zielerreichung und Ermessen	Wird 2027 festgelegt
Obergrenze	Der maximale Wert der umgewandelten Beteiligungspapiere, den ein Mitglied erhalten kann, ist auf das Dreifache des arbeitsvertraglichen Zielbetrages begrenzt. Für die Berechnung der Einhaltung der Obergrenze wird der Marktwert der Beteiligungspapiere zum Zeitpunkt der Umwandlung herangezogen.	
Verfall/Rückforderung	Bei qualifizierten Verstössen gegen den Code of Conduct, Eigenkündigung oder fristloser Kündigung verfällt der Anspruch auf Umwandlung in Beteiligungspapiere. Eine Rückforderungsklausel («Clawback») sieht die ganze oder teilweise Rückforderung von PSU oder Beteiligungspapieren im Falle einer notwendigen wesentlichen Anpassung der Jahresrechnung oder bei grobem Fehlverhalten vor.	

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 2024
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Partizipations-scheine/PSU	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident ¹	1 414	319	975	1 219	116	4 043
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	353 ⁹	18	–	–	–	371
Patrice Bula, Vizepräsident ²	340 ¹⁰	17	–	–	–	357
Erich Ammann ³	171	64	170	213	20	638
Luc Bonnard ²	350 ¹¹	17	–	–	–	367
Prof. Dr. Monika Bütler ²	288 ¹²	17	–	–	–	305
Adam Keswick ⁴	54	3	–	–	–	57
Christoph Mäder ⁵	157	8	–	–	–	165
Günter Schäuble ⁶	805	205	680	850	81	2 621
Tobias B. Staehelin ⁷	820	262	725	901	86	2 794 ¹⁵
Carole Vischer ²	240 ¹³	14	–	–	–	254
Petra A. Winkler ⁸	641 ¹⁴	165	289	326	33	1 454 ¹⁶
Prof. Dr. Thomas H. Zurbuchen ⁵	157	9	–	–	–	166
Gesamtvergütung berichtet	5 790	1 118	2 839	3 509	336	13 592

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

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 70%-Pensum, bis Generalversammlung 2024

⁴ Nicht exekutives Mitglied bis Generalversammlung 2024

⁵ Nicht exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2024)

⁶ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 80%-Pensum

⁷ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2024), 100%-Pensum

⁸ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Group General Counsel

⁹ Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Honorar für Berater Tätigkeit in Höhe von CHF 153 000 (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

¹⁰ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Vergütungsausschusses

¹¹ Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Honorar für Berater Tätigkeit in Höhe von CHF 150 000 (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

¹² Inklusive Honorar für Tätigkeit als Vorsitz des Vergütungsausschusses und Mitglied des Prüfungsausschusses

¹³ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses

¹⁴ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Vergütungsausschusses (ab Generalversammlung 2024)

¹⁵ Beinhaltet Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft sowie Vergütung als Mitglied der Konzernleitung bis März 2024

¹⁶ Beinhaltet Vergütung für operative Funktion als Group General Counsel

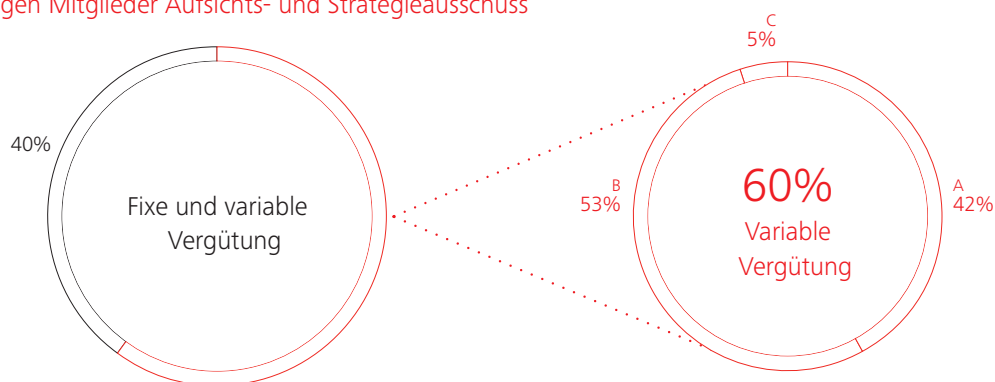
Honorare Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschüsse

Die Verwaltungsratshonorare (inklusive Pauschalspesen) betragen im Berichtsjahr unverändert:

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

Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses erhalten aufgrund ihrer Vergütung als exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates kein zusätzliches Honorar für ihre Tätigkeit in Verwaltungsratsausschüssen.

Vergütungen Mitglieder Aufsichts- und Strategieausschuss



	2024	2023
○ Fixe Vergütung	40%	38%
○ Variable Vergütung	60%	62%
A Cash Bonus	42%	42%
B Beteiligungsrechte	53%	53%
C Sozial- und Nebenleistungen	5%	5%

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 Partizipationsscheine und Performance Share Units

	Partizipationsscheine	PSU
Silvio Napoli, Präsident	4 867	–
Erich Ammann	849	–
Günter Schäuble	3 395	–
Tobias B. Staehelin	3 182	471
Petra A. Winkler	–	1 479

Bei der ausgewiesenen Anzahl Partizipationsscheinen handelt es sich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember 2024 mit einem Diskont von 20%, was einem vorläufigen Zuteilungswert von CHF 200.32 entspricht. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen. Die PSU werden mit einem Marktwert von CHF 220.71 pro PSU in die variable Vergütung eingerechnet.

Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF

Durch die Generalversammlung 2024 genehmigt	7 600
Effektive fixe Vergütung 2024	6 908

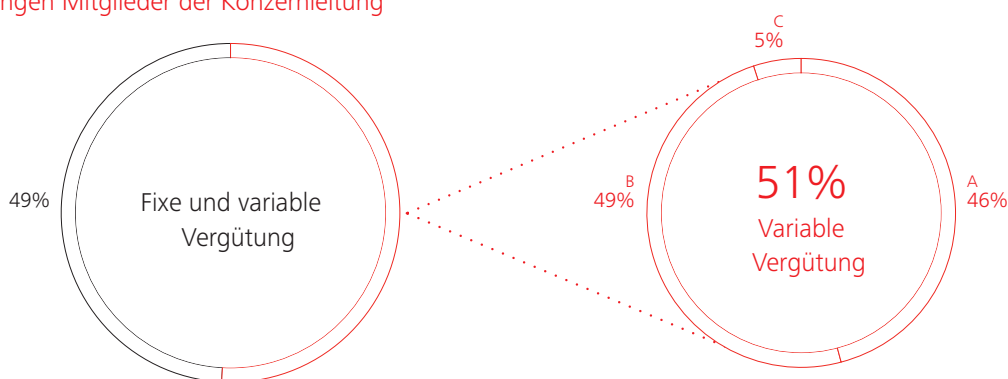
5.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2024
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sozial- und Nebenleistungen	
Gesamtvergütung	6 236 ¹	2 161 ¹	4 012	4 277	486	17 172²
Höchste Einzelentschädigung: Paolo Compagna, COO	693	192	800	949	93	2 727

¹ Beinhaltet fixe Funktionszulage an Verwaltungsratspräsidenten und CEO für Doppelmandat

² Beinhaltet ganzjährige arbeitsvertragliche Zahlungen an ein 2024 ausgeschiedenes Konzernleitungsmitglied

Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung



	2024	2023
○ Fixe Vergütung	49%	29%
○ Variable Vergütung	51%	71%
A Cash Bonus	46%	69%
B PSU	49%	25%
C Sozial- und Nebenleistungen	5%	6%

Die höchste individuelle variable Vergütung betrug 208% der fixen Vergütung (Vorjahr: 398%).

Der erzielte Cash Bonus 2024 entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 100%, basierend auf den für 2024 gesetzten Zielen (Vorjahr: 110%).

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

Im April 2024 wurden die unter dem Deferred Share Plan 2015 für den Performance-Zeitraum 2021–2023 gewährten PSU mit einer Umwandlungsrate von 95% 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	19 856
Paolo Compagna, COO	4 302

Wert pro Performance Share Unit

In CHF	Deferred Share Plan PSU auf Partizipationsschein
Beteiligungspapier	
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2024	232.43
Marktwert für Einbezug in die variable Vergütung	220.71

Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	
Durch die Generalversammlung 2024 genehmigt	8 800
Effektive fixe Vergütung 2024	8 397

6 Vergütungen für das Vorjahr

6.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2023
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Namenaktien/ PSU	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident ¹	1 410	318	1 073 ¹⁵	1 341	128	4 270
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	353 ⁸	17	–	–	–	370
Patrice Bula, Vizepräsident ²	316 ⁹	15	–	–	–	331
Erich Ammann ³	704	266	744	930	89	2 733
Prof. Dr. Pius Baschera ⁴	84 ¹⁰	4	–	–	–	88
Luc Bonnard ²	350 ¹¹	17	–	–	–	367
Prof. Dr. Monika Bütler ²	271 ¹²	16	–	–	–	287
Orit Gadiesh ⁴	48	7	–	–	–	55
Adam Keswick ²	248 ⁹	14	–	–	–	262
Günter Schäuble ⁵	805	207	744	930	89	2 775
Tobias B. Staehelin ⁶	215 ¹³	13	–	–	–	228
Carole Vischer ²	240 ¹⁴	14	–	–	–	254
Petra A. Winkler ⁷	610	162	300	295	32	1 399 ¹⁶
Gesamtvergütung berichtet	5 654	1 070	2 861	3 496	338	13 419

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

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 70%-Pensum

⁴ Nicht exekutives Mitglied bis Generalversammlung 2023

⁵ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 80%-Pensum

⁶ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Mitglied der Konzernleitung

⁷ Exekutives Mitglied 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 Vorsitz bzw. Mitglied des Vergütungsausschusses

¹⁰ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Vorsitz des Vergütungsausschusses bis Generalversammlung 2023

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 Vergütungsausschusses (ab Generalversammlung 2023) und des Prüfungsausschusses

¹³ Beinhaltet Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrates sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft; Vergütung für operative Funktion wird unter Ziffer 6.2 offengelegt

¹⁴ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses

¹⁵ Exklusive einmalige Sonderzahlung für ausserordentlichen Beitrag zur Verbesserung der Resultate der Gruppe, die in Ziffer 6.2 enthalten ist

¹⁶ Beinhaltet Vergütung für operative Funktion als Group General Counsel

Zugeweilte Namenaktien und Performance Share Units

	Namenaktien	PSU
Silvio Napoli, Präsident	5 944	–
Erich Ammann	4 123	–
Günter Schäuble	4 123	–
Petra A. Winkler	–	1 501

Für die Ermittlung der definitiven Stückzahl zugewiesener Namenaktien wurde ein Zuteilungswert von CHF 180.44 angewendet, welcher dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der Namenaktien vom März 2024 abzüglich 20% entspricht. Die im Vorjahr ausgewiesene Anzahl basierte auf einem vorläufigen Zuteilungswert von CHF 159.60 (Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember 2023 abzüglich 20%).

6.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2023
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sozial- und Nebenleistungen	
Gesamtvergütung	5 139	2 052	12 492 ²	4 461	1 028	25 172 ¹
Höchste Einzelentschädigung: Paolo Compagna, COO	670	188	2 342	903	172	4 275
Zusatzinformation: Gesamtvergütung an Mitglieder der Konzernleitung ohne einmalige Sonderzahlungen	5 139	2 052	3 992	4 461	558	16 202

¹ Beinhaltet ganzjährige arbeitsvertragliche Zahlungen an ein 2023 ausgeschiedenes Konzernleitungsmitglied

² Beinhaltet einmalige Sonderzahlungen an die Mitglieder der Konzernleitung, inklusive Verwaltungsratspräsident und CEO, im Gesamtbetrag von CHF 8,5 Mio. für ihren ausserordentlichen Beitrag zur Verbesserung der Resultate der Gruppe

Zugeteilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	22 702
Paolo Compagna, COO	4 594

7 Leistungen an frühere Organmitglieder

Thomas Oetterli, Andre Inserra, Jujudhan Jena und Christian Schulz sind 2022 aus der Konzernleitung ausgetreten. Im Berichtsjahr erhielten sie noch vertraglich vereinbarte Karenzentschädigungen für die Einhaltung eines zweijährigen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots in der Höhe von insgesamt CHF 3 023 000.

Karl-Heinz Bauer ist 2023 aus der Konzernleitung ausgetreten. Im Berichtsjahr erhielt er Vergütungen für weiterführende Aufgaben im Zusammenhang mit seiner früheren Tätigkeit in der Höhe von CHF 298 000.

Es sind keine weiteren Vergütungen im Sinne von Artikel 734a Absatz 1 Ziffer 4 OR 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 2024 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 2024 ausstehend.

9 Anträge an die Generalversammlung 2025

Die Gesamtsummen der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2024 und die Gesamtsummen der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 an den Verwaltungsrat und an die Konzernleitung werden der Generalversammlung im März 2025 separat zur Genehmigung unterbreitet.

9.1 Variable Vergütung 2024

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 6 684 000 (2024 genehmigte Summe für 2023: CHF 6 695 000).

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung an die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates bleibt gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 8 775 000 (2024 genehmigte Summe für 2023: CHF 17 981 000).

Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr reflektiert die leicht tieferen individuellen Boni an die Konzernleitungsmitglieder sowie den Wegfall der im Vorjahr ausgerichteten einmaligen Sonderzahlungen.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beinhaltet mit CHF 4 277 000 den Wert der im Jahr 2024 zugeteilten Performance Share Units, die in Partizipationsscheine umgewandelt würden, wenn die für 2026 gesetzten Ziele erreicht werden (d. h. angenommene Umwandlungsrate von 100%). Wenn die Performance Share Units 2027 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 11 020 000.

9.2 Fixe Vergütung 2025

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 8 300 000 (2024 genehmigte Summe: CHF 7 600 000).

Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr reflektiert den Wechsel im Verwaltungsratspräsidium sowie die Ernennung eines zusätzlichen Verwaltungsratsmitglieds ab Generalversammlung 2025.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 10 500 000 (2024 genehmigte Summe: CHF 8 800 000).

Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr reflektiert die geänderte Zusammensetzung der Konzernleitung in 2025.

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

2024

Per 31.12.2024	Anzahl	
	Namenaktien	Partizipations- scheine
Silvio Napoli, Präsident ¹	71 749	–
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	5	–
Patrice Bula, Vizepräsident ²	1 500	–
Luc Bonnard ²	5	–
Prof. Dr. Monika Bütler ²	1 500	–
Christoph Mäder ²	800	–
Günter Schäuble ³	5	–
Tobias B. Staehelin ³	5, 6	–
Carole Vischer ²	5, 7	–
Petra A. Winkler ⁴	5	1 290
Prof. Dr. Thomas H. Zurbuchen ²	–	–

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss und CEO

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

⁴ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Group General Counsel

⁵ Mitglieder halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2024 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 46 640 198 Aktien, was 69,5% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

⁶ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 10 Namenaktien

⁷ Ausserdem halten nahestehende Personen (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 15 110 Namenaktien

2023

Per 31.12.2023	Anzahl	
	Namenaktien	Partizipations- scheine
Silvio Napoli, Präsident ¹	65 805	–
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	6	–
Patrice Bula, Vizepräsident ²	1 500	–
Erich Ammann ³	33 689	–
Luc Bonnard ²	6	–
Prof. Dr. Monika Bütler ²	1 500	–
Adam Keswick ²	1 500	–
Günter Schäuble ³	6	–
Tobias B. Staehelin ⁴	6, 7	–
Carole Vischer ²	6, 8	–
Petra A. Winkler ⁵	6	1 290

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss und CEO

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

⁴ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Mitglied der Konzernleitung

⁵ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Group General Counsel

⁶ Mitglieder halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2023 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 46 029 208 Aktien, was 68,6% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

⁷ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 10 Namenaktien

⁸ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 110 Namenaktien

10.2 Konzernleitung**2024**

Per 31.12.2024	Anzahl	
	Namenaktien	Partizipations- scheine
Silvio Napoli, CEO ¹		
Matteo Attrovio	1 771	–
Danilo Calabrò	1 534	
Donato Carparelli	7 124	2 581
Paolo Compagna	18 621	284
Carla De Geyseleer	1 140	–
Vikén Martarian	1 070	–
Hugo Martinho	1 862	–
Meinolf Pohle	1 611	–
Robert Seakins	–	–
Daryoush Ziai	6 638	–

¹ Siehe Offenlegung unter Ziffer 10.1**2023**

Per 31.12.2023	Anzahl	
	Namenaktien	Partizipations- scheine
Silvio Napoli, CEO ¹		
Julio Arce	8 195	–
Matteo Attrovio	1 057	–
Donato Carparelli	6 796	2 581
Paolo Compagna	17 117	284
Carla De Geyseleer	1 140	–
Meinolf Pohle	1 354	–
Robert Seakins	3 623	–
Tobias B. Staehelin ¹		
Daryoush Ziai	5 245	–

¹ Siehe Offenlegung unter Ziffer 10.1

11 Externe Funktionen

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung bekleiden die folgenden externen Funktionen gemäss Art. 734e OR:

11.1 Verwaltungsrat

Per 31.12.2024	Unternehmen	Funktion
Silvio Napoli	Eaton Corporation plc, Dublin, Irland	Mitglied des Verwaltungsrates, Vorsitzender des Innovations- & Technologieausschusses und Mitglied des Vergütungs- & Organisationsausschusses
Alfred N. Schindler	– Adin AG, Stans, Schweiz ¹	Vorsitzender des Verwaltungsrates
	– BM&G AG, Stans, Schweiz ¹	Vorsitzender des Verwaltungsrates
	– Camp AG, Stans, Schweiz ¹	Vorsitzender des Verwaltungsrates
	– Celadon Holding AG, Stans, Schweiz ¹	Vorsitzender des Verwaltungsrates
	– LP&E AG, Stans, Schweiz ¹	Vorsitzender des Verwaltungsrates
Patrice Bula	– European Pizza Group Topco S.à r.l., Luxemburg	Vorsitzender des Verwaltungsrates
	– Froneri Lux Topco S.à r.l., Luxemburg	Vorsitzender des Verwaltungsrates
	– New Tiger LLC, Delaware, USA	Mitglied des Verwaltungsrates und Vorsitzender des ESG-Committee
	– Novartis AG, Basel, Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrates, Lead Independent Director, Vorsitzender des Governance, Sustainability and Nomination Committee und Mitglied des Compensation Committee
Luc Bonnard	Ecolu Holding AG, Hergiswil (NW), Schweiz	Vorsitzender des Verwaltungsrates
Prof. Dr. Monika Bütler	– AC Immune SA, Lausanne, Schweiz	Vizevorsitzende des Verwaltungsrates, Vorsitzende des Audit and Finance Committee sowie des Compensation, Nomination and Corporate Governance Committee
	– Huber + Suhner AG, Herisau, Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrates und Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses
	– Swiss Life Holding AG, Zürich, Schweiz ²	Mitglied des Verwaltungsrates und Mitglied des Prüfungsausschusses
	– Swiss Life AG, Zürich, Schweiz ²	Mitglied des Verwaltungsrates und Mitglied des Prüfungsausschusses
Christoph Mäder	– Accenture AG, Zürich, Schweiz	Mitglied des Beirats
	– AG Haus der Wirtschaft, Zürich, Schweiz	Vorsitzender des Verwaltungsrates
	– Assivalor AG, Basel, Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrates
	– Baloise Holding AG, Basel, Schweiz ³	Vizevorsitzender des Verwaltungsrates
	– Baloise Leben AG, Basel, Schweiz ³	Vizevorsitzender des Verwaltungsrates
	– Baloise Versicherung AG, Basel, Schweiz ³	Vizevorsitzender des Verwaltungsrates
	– Infra 5600 GmbH (Becker Gurini Partner, Rechtsanwälte + Notariat), Lenzburg, Schweiz	Mitglied der Geschäftsführung
	– Schweizerische Nationalbank, Bern und Zürich, Schweiz	Mitglied des Bankrats
	– Loeba Treuhand GmbH, Lörrach, Deutschland	Mitglied des Beirats
	– Lonza Group AG, Basel, Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrates und Lead Independent Director, Vorsitzender des Vergütungsausschusses, Mitglied des Prüfungs- und Compliance Ausschusses
Günter Schäuble	– Adin AG, Stans, Schweiz ¹	Vizevorsitzender des Verwaltungsrates
	– BM&G AG, Stans, Schweiz ¹	Vizevorsitzender des Verwaltungsrates
	– Celadon Holding AG, Stans, Schweiz ¹	Vizevorsitzender des Verwaltungsrates
	– LP&E AG, Stans, Schweiz ¹	Mitglied des Verwaltungsrates

¹⁻⁴ Unternehmen unter gemeinsamer Kontrolle. Mandate in verschiedenen Unternehmen, die unter gemeinsamer Kontrolle stehen, gelten gemäss Art. 35 der Statuten als ein externes Mandat.

Per 31.12.2024	Unternehmen	Funktion
Tobias B. Staehelin	– Kühne + Nagel International AG, Schindellegi, Schweiz	Mitglied des Verwaltungsrates
	– QuantumBasel AG, Basel, Schweiz ⁴	Mitglied des Verwaltungsrates
	– uptownBasel AG, Basel, Schweiz ⁴	Mitglied des Verwaltungsrates
Carole Vischer	– BOX HOLDING AG, Stansstad, Schweiz	Vorsitzende des Verwaltungsrates
	– Mei Lu Xin Limited, Hongkong	Mitglied des Verwaltungsrates
Petra A. Winkler	– Adin AG, Stans, Schweiz ¹	Mitglied des Verwaltungsrates
	– BM&G AG, Stans, Schweiz ¹	Mitglied des Verwaltungsrates
	– Celadon Holding AG, Stans, Schweiz ¹	Mitglied des Verwaltungsrates
	– LP&E AG, Stans, Schweiz ¹	Mitglied des Verwaltungsrates
Prof. Dr. Thomas H. Zurbuchen	– McKinley Inc., Ann Arbor, USA	Mitglied des Beirats
	– Thomas Zurbuchen, LLC, Park City, USA	Mitglied des Verwaltungsrates
	– Voyager Space Holdings Inc., Denver, USA	Mitglied des Beirats

¹⁻⁴ Unternehmen unter gemeinsamer Kontrolle. Mandate in verschiedenen Unternehmen, die unter gemeinsamer Kontrolle stehen, gelten gemäss Art. 35 der Statuten als ein externes Mandat.

11.2 Konzernleitung

Per 31.12.2024	Unternehmen	Funktion
Silvio Napoli	siehe Ziffer 11.1	siehe Ziffer 11.1
Paolo Compagna	keine	
Matteo Attrovio	keine	
Danilo Calabró	keine	
Donato Carparelli	keine	
Carla De Geyseler	– Hilti AG, Schaan, Liechtenstein	Nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied und Vorsitzende des Prüfungsausschusses
Vikén Martarian	keine	
Hugo Martinho	keine	
Meinolf Pohle	keine	
Robert Seakins	keine	
Daryoush Ziai	keine	

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 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Abschnitten 5 bis 8 und 10 bis 11 auf den Seiten 113 bis 118 und Seite 120ff des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im beigefügten Vergütungsbericht 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 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 Konzernrechnung, die Jahresrechnung der Schindler Holding AG und die Abschnitte 5 bis 8 und 10 bis 11 auf den Seiten 113 bis 118 und Seite 120ff im Vergütungsbericht 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 Verwaltungsrats 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 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 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 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

René Rausenberger
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Oliver Illa
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 11. Februar 2025

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, 8050 Zürich, Schweiz