


VERGÜTUNGSBERICHT 2024

4 Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungsprinzipien und den Governance-Rahmen in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung von Dätwyler fest. Zudem informiert er über die einzelnen Vergütungspläne und über die Vergütungen für das Jahr 2024.

Der Vergütungsbericht entspricht dem Schweizer Obligationenrecht, insbesondere dem vierten Abschnitt "Vergütungen bei Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind", der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.

	Unterkapitel
4.1	<u>Governance-Rahmen</u>
4.2	<u>Vergütungsstruktur</u> <u>Verwaltungsrat</u>
4.3	<u>Vergütungsstruktur</u> <u>Konzernleitung</u>
4.4	<u>Berichtsjahr</u>
4.5	<u>Ausblick</u>
4.6	<u>Bericht der</u> <u>Revisionsstelle</u>

4.1 Governance-Rahmen zur Vergütung

Nominierungs- und Vergütungsausschuss

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss besteht in der Regel aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich einzeln durch die Generalversammlung gewählt werden. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss bestimmt den Vorsitzenden.

Per Ende 2024 setzte sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss wie folgt zusammen: Hanspeter Fässler (Vorsitz), Jens Breu (Vertreter der Publikumsaktionäre) und Claude R. Cornaz. Im Jahr 2024 traf sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss zu sechs Sitzungen.

Sitzungsteilnahme 2024

Hanspeter Fässler	6/6
Jens Breu	6/6
Claude Cornaz	5/6

Zuständigkeiten des Nominierungs- und Vergütungsausschusses:

- Grundsatzfragen des Personalwesens (z. B. Talentmanagement, Nachfolgeplanung etc.) der Dätwyler Gruppe
- Besetzung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung unter Berücksichtigung der Geschlechterrichtwerte gemäss Schweizer Gesetz
- Festlegung der maximalen Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zur Genehmigung durch die Aktionäre an der ordentlichen Generalversammlung
- Festlegung der Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21b der Statuten
- Anstellungsbedingungen für Mitglieder der Konzernleitung
- Festlegung der erfolgsabhängigen Zahlungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21c der Statuten
- Überwachung der Lohnstruktur und Lohnentwicklung
- Überwachung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen betreffend die Anzahl Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von Rechtseinheiten ausserhalb des Dätwyler Konzerns (Art. 14 Ziff. 5 und 19 Ziff. 3 der Statuten) und Ergreifen allenfalls notwendiger Massnahmen
- Beachtung der Vorschriften bezüglich Veröffentlichung der Bezüge der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- Erstellung des Vergütungsberichts

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss verfügt über ein schriftliches Reglement, das die Zuständigkeiten festlegt. Dieser Ausschuss befasst sich im Allgemeinen mit den Vorarbeiten für die Anträge und Entscheidungen des Gesamtverwaltungsrats. Eine Kompetenz zur Umsetzung besteht nur im Rahmen der bereits von der Generalversammlung respektive dem Verwaltungsrat im Grundsatz genehmigten Vergütungen und soweit dies in den Statuten oder in einem Reglement ausdrücklich vorgesehen ist. Der Ausschuss tritt bei Bedarf, mindestens aber einmal jährlich auf Einladung des Vorsitzenden zusammen. Der Verwaltungsratspräsident und der CEO nehmen auf Einladung und in beratender Funktion an den Sitzungen teil, der HR-Verantwortliche der Dätwyler Gruppe führt das Protokoll.

An der Besprechung der Traktanden zu seinen Leistungen und Vergütungen nimmt der CEO nicht teil. Die Mitglieder des Ausschusses erhalten vor den Sitzungen Unterlagen, die ihnen die Vorbereitung der einzelnen Traktanden ermöglichen. Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern notwendig. Der Ausschuss fasst seine Beschlüsse mit der absoluten Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit hat der Vorsitzende den Stichentscheid. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hält seine Entscheide und Empfehlungen in einem Protokoll an den Verwaltungsrat fest und erstattet an der nächstfolgenden Sitzung des Verwaltungsrats Bericht über die Ergebnisse seiner Tätigkeit.

Genehmigungsstufen

	Empfehlung	Überprüfung	Genehmigung
Vergütungsprinzipien (Statuten)	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütungsmodelle für Verwaltungsrat und Konzernleitung	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Vergütungsbericht	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (konsultative Abstimmung)
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung der Konzernleitung	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des CEOs	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung	CEO	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat

Festsetzungsverfahren für das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem wird normalerweise in Abständen von drei Jahren durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft, um der Entwicklung des Geschäftsumfelds Rechnung zu tragen.

Die Vergütungspolitik der Dätwyler Gruppe misst sich an den üblichen Normen für ähnliche Positionen in vergleichbaren Unternehmen. Das Festsetzungsverfahren für die Bestandteile und den Umfang der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung beruht auf Vergleichsanalysen anhand von Vergütungsumfragen und Offenlegungen in den Jahresberichten vergleichbarer Unternehmen.

Zu den vergleichbaren Unternehmen zählen internationale Industrieunternehmen mit ähnlicher geografischer Reichweite, ähnlichem Ertragsvolumen, ähnlicher Komplexität, ähnlicher Kapitalisierung und ähnlicher Mitarbeiterzahl, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind. Es sind dies: ALSO, Belimo, Bucher Industries, DKSH, Dormakaba, Emmi, Forbo, Galenica, Georg Fischer, Idorsia, Landis+Gyr, OC Oerlikon, SFS Group, Siegfried, Sulzer, Tecan und VAT Group.

Die Generalversammlung genehmigt jährlich die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung gemäss Art. 21b der Statuten und der Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr gemäss Art. 21c der Statuten.

Der Umfang der Vergütungen des Verwaltungsrats bemisst sich nach der Vertretung in den einzelnen Ausschüssen. Er wird jährlich durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21b der Statuten festgelegt und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben an den entsprechenden Sitzungen des Verwaltungsrats ein Mitspracherecht.

Die effektive, leistungsabhängige Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung wird jährlich vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21c der Statuten festgelegt und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Gesellschaft ist gemäss Art. 21a Ziff. 5 der Statuten ermächtigt, Mitgliedern der Konzernleitung, die während einer Periode, für welche die Vergütung der Konzernleitung bereits genehmigt ist, zusätzliche Aufgaben übernehmen, oder Personen, die neu in die Konzernleitung eintreten, einen Zusatzbetrag in der Höhe von maximal 50% des geltenden Gesamtbetrags der geltenden maximalen Gesamtvergütung der Konzernleitung auszurichten, sofern der für die betreffende Periode bereits genehmigte maximale Gesamtbetrag für deren Vergütung nicht ausreicht.

Der Vergütungsbericht wird der Generalversammlung in einer Konsultativabstimmung zur Genehmigung vorgelegt.

Grundsätze und Philosophie der Vergütungen

Die Vergütungsphilosophie, wie sie in den Statuten festgelegt ist, deckt sich mit der auf ein nachhaltiges profitables Wachstum ausgerichteten Geschäftsstrategie und fördert und unterstützt die vier Werte der Dätwyler Gruppe:

- Wir sind Unternehmer.
- Wir streben nach Höchstleistungen.
- Wir schaffen Wert für unsere Kunden.
- Wir pflegen einen respektvollen Umgang.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung dieser Vergütungsgrundsätze sind in den Statuten festgehalten.

- **Leistungsorientierte Bezahlung**
Der variable Lohnanteil für die Konzernleitungsmitglieder ist eine Vergütung für die kollektive Leistung des Unternehmens.
- **Nachhaltigkeitsleistung als Vergütungskriterium**
Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsleistungen bei der Berechnung des variablen Lohnanteils fördert Dätwyler ein verantwortungsvolles Verhalten.
- **Langfristige Wertschöpfung als Zielvorgabe**
Ein Teil der Vergütungen erfolgt im Interesse einer langfristigen Ausrichtung und einer Abstimmung auf die Interessen der Aktionäre in Form von gesperrten Aktien für den Verwaltungsrat und in Form von sogenannten «Performance Share Units» für die Konzernleitung. Zudem umfasst der variable Lohnanteil für die Konzernleitung keine übermässigen Hebeleffekte und verleitet daher nicht zu unangemessen riskantem Verhalten.
- **Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt**
Der Umfang der Vergütungen entspricht der üblichen Praxis des Wettbewerbs und soll das Gewinnen, die Bindung und die Entwicklung der besten Talente sicherstellen.
- **Fairness und Transparenz**
Die Vergütungsprogramme sind klar, transparent und fair.

4.2 Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats

Für die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats sind die mit ihrer jeweiligen Funktion verbundenen Verantwortungen und zeitlichen Anforderungen massgebend. Diese Vergütungen umfassen ein Basishonorar für jedes Verwaltungsratsmitglied sowie Zusatzhonorare für Sonderaufgaben wie das Präsidium und den Einsitz in Ausschüssen. Bei Ausübung mehrerer Funktionen werden die Zusatzhonorare kumuliert.

Mitglieder des Verwaltungsrats beziehen die ihnen zustehenden Vergütungen in Form eines festen, in bar entrichteten Honorars sowie der Zuteilung von Inhaberaktien der Dätwyler Holding AG mit einer Sperrfrist von fünf Jahren. Die Anzahl der zugeteilten Inhaberaktien ermittelt sich aus dem Fixbetrag und dem Durchschnittskurs von 20 Handelstagen vor dem Zuteilungstermin. Bei Todesfall oder Invalidität eines Verwaltungsratsmitglieds können die Aktien gegebenenfalls vorzeitig entsperrt werden, falls der Programmteilnehmer bzw. die von ihm begünstigten Personen dies wünschen. Anderweitige vorzeitige Entsperrungen sind ausgeschlossen.

Vergütungsmodell für die Verwaltungsratsmitglieder

	Barmittel (CHF)	Gesperrte Aktien (CHF)
Basishonorar		
Für die Tätigkeit im Verwaltungsrat	30'000	150'000
Zusatzhonorar		
Für Sonderaufgaben		
└ VR-Präsident	100'000	180'000
└ VR-Vizepräsident		50'000
└ Präsidium von Ausschüssen	40'000	
└ Einsitz in Ausschüssen	20'000	

Die Bestandteile und der Umfang der Vergütung für den Verwaltungsrat basieren auf Vergleichsanalysen mit einer Gruppe von vergleichbaren internationalen Industrieunternehmen mit ähnlicher geografischer Reichweite, ähnlichem Ertragsvolumen, ähnlicher Komplexität, ähnlicher Kapitalisierung und ähnlicher Mitarbeiterzahl, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind. Es sind dies: ALSO, Belimo, Bucher Industries, DKSH, Dormakaba, Emmi, Forbo, Galenica, Georg Fischer, Idorsia, Landis+Gyr, OC Oerlikon, SFS Group, Sulzer, Siegfried, Tecan und VAT Group.

Für die Übernahme besonderer Aufgaben sowie für die Teilnahme an den Sitzungen eines temporären zusätzlichen Ausschusses (mit Ausnahme des Audit Committee und des Nominierungs- und Vergütungsausschusses) können die Mitglieder des Verwaltungsrats eine zusätzliche Entschädigung erhalten. Sowohl die besondere Aufgabe und der zusätzliche Ausschuss als auch die entsprechende Entschädigung müssen vom Verwaltungsrat im Voraus festgelegt werden.

Die Auszahlung der Honorare und die Zuteilung der Aktien erfolgen jeweils im Juni und beziehen sich auf das laufende Amtsjahr. Sie unterliegen den üblichen Sozialabgaben, begründen aber keine Pensionsansprüche. Abgesehen von der Vergütung der effektiven Reisekosten erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats keine separaten Vergütungen für geschäftliche Aufwendungen.

4.3 Struktur der Vergütung der Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitung wird anhand des Umfangs und der Verantwortungsbereiche der einzelnen Funktionen festgelegt; sie besteht aus einem fixen Grundgehalt, einem variablen Lohnanteil, einem langfristigen Beteiligungsplan mit Performance Share Units sowie Nebenleistungen wie Altersvorsorge, Versicherungen und geldwerten Vorteilen.

Vergütungsmodell für die Konzernleitung

	Instrument	Zweck
Fixes Grundgehalt	Monatliche Barzahlungen	Vergütung für die Ausübung der Funktion und die zur Ausübung der Rolle erforderlichen Qualifikationen
Variabler Lohnanteil	Jährliche Barzahlung	Vergütung für die kollektive Unternehmensleistung im Berichtsjahr (Umsatz-, Gewinn- und Nachhaltigkeitskriterien)
Langfristiger Beteiligungsplan	Jährliche Zuteilung von Performance Share Units mit dreijähriger Vesting-Periode	Förderung nachhaltiger Ergebnisse und langfristige Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre
Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber und Nebenleistungen	Altersvorsorge, Versicherungen und geldwerte Vorteile	Schutz vor Risiken und Abdeckung von Geschäftsaufwendungen

Fixes Grundgehalt

Die Höhe des fixen Grundgehalts hängt vom Umfang der Funktion sowie von den Qualifikationen und der Erfahrung ab, die erforderlich sind, um die Funktion auszufüllen. Das Marktumfeld ist ebenfalls massgebend. Die fixen Grundgehälter sollen sich im Umfang der Vergütung für ähnliche Funktionen bei vergleichbaren Unternehmen bewegen.

Variabler Lohnanteil

Der variable Lohnanteil ist eine Vergütung für die kollektive Leistung des Unternehmens über den Zeitraum von einem Jahr. Der variable Lohnanteil hat eine Obergrenze von 150% des jährlichen fixen Grundgehalts für den CEO und individuell zwischen 50% und 100% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

In Abstimmung mit der übergeordneten Strategie des nachhaltigen profitablen Wachstums wird der variable Lohnanteil auf der Basis von drei Leistungsindikatoren mit unterschiedlicher Gewichtung gemessen:

- Nettoumsatzwachstum im Vergleich zum Vorjahr, relativ zu einer Vergleichsgruppe von Unternehmen (Gewichtung 40%)
- EBIT-Verbesserung (Gewinn vor Zinsen und Steuern) im Vergleich zum Vorjahr, relativ zur gleichen Vergleichsgruppe von Unternehmen (Gewichtung 40%)
- Nachhaltigkeits-Messgrößen (Gewichtung 20%)

Der Vergleich der beiden Leistungsindikatoren Nettoumsatzwachstum und EBIT-Verbesserung mit den Leistungen von ähnlichen Unternehmen wird von einer unabhängigen Beratungsfirma durchgeführt. Die Vergleichsgruppe setzt sich aus Industrieunternehmen zusammen, welche vergleichbare Produkte, Technologien, Kunden, Lieferanten oder Investoren haben und daher ähnlichen Marktzyklen ausgesetzt sind wie Dätwyler. Sie ist für alle Mitglieder der Konzernleitung identisch.

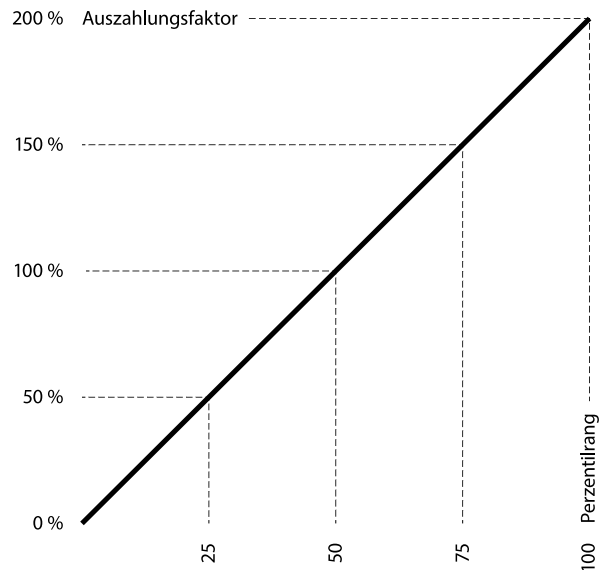
Durch die Leistungsmessung relativ zu Vergleichsunternehmen sollen die Effekte von Marktzyklen und externen Faktoren neutralisiert werden, welche die Leistung des Unternehmens beeinflussen, aber ausserhalb des Einflussbereichs des Managements liegen. Mit der Neutralisierung der externen Marktzyklen kann die echte Leistung des Unternehmens besser bewertet werden.

Die Leistungsindikatoren Nettoumsatzwachstum und EBIT-Verbesserung bestimmen zusammen 80% des variablen Lohnanteils. Um für diese beiden Leistungsindikatoren den Zielbetrag einer 100%-Auszahlung zu erreichen, muss bei beiden Indikatoren der Medianwert der Vergleichsgruppe erreicht werden.

Die maximale Auszahlung von 200% kann nur erreicht werden, wenn Dätwyler beim Nettoumsatzwachstum und bei der EBIT-Verbesserung alle Vergleichsunternehmen schlägt. Sollte Dätwyler bei beiden Indikatoren schlechter abschneiden als alle Vergleichsunternehmen, gibt es für diese beiden Leistungsindikatoren keine Auszahlung. Die Berechnung von Werten zwischen der schlechtesten Rangierung (0%), dem Median (100%) und der besten Rangierung (200%) erfolgt linear.

Der Nachhaltigkeits-Leistungsindikator bestimmt 20% des variablen Lohnanteils. Die Messgrößen für den Nachhaltigkeits-Leistungsindikator werden aus den zwölf Fokusthemen der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet. Sie können vom Verwaltungsrat jährlich neu festgesetzt und gewichtet werden.

Für alle Nachhaltigkeits-Messgrößen gibt es einen Schwellenwert, der für eine Berücksichtigung mindestens erreicht werden muss, sowie einen Maximalwert, ab welchem der Beitrag zur Zielerreichung nicht mehr zunimmt. Die Messgrößen für den Nachhaltigkeits-Leistungsindikator können nicht mit den Unternehmen der Vergleichsgruppe verglichen werden. Indem Dätwyler Nachhaltigkeits-Messgrößen für den variablen Lohnanteil für alle berechtigten Mitarbeitenden berücksichtigt, fördert das Unternehmen das Bewusstsein für die Nachhaltigkeits-Fokusthemen.



Auszahlungskurve für die Leistungsindikatoren Nettoumsatzwachstum und EBIT-Verbesserung

Überblick über die Leistungsziele und deren Gewichtung zur Berechnung des variablen Lohnanteils

Zielwerte in % des jährlichen fixen Grundgehalts	CEO	COO, CFO, CTO, CSO
Nettoumsatzwachstum relativ zu Vergleichsunternehmen	30 %	10 % – 20 %
EBIT-Verbesserung relativ zu Vergleichsunternehmen	30 %	10 % – 20 %
Nachhaltigkeits-Messgrößen	15 %	5 % – 10 %
Total (Ziel)	75 %	25 % – 50 %
Total (Maximum)	150 %	50 % – 100 %

Vergleichsgruppe von Unternehmen zur Messung der kollektiven Leistung

In folgenden Fällen kann der Verwaltungsrat die beiden Leistungsindikatoren bereinigen: Währungseffekte, einmalige Effekte wie Sonderkosten oder Verkäufe von Immobilien sowie strukturelle Veränderungen wie Akquisitionen oder Devestitionen, welche den Nettoumsatz im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 10% beeinflussen. Im Fall eines negativen Nettoergebnisses behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, vom oben erwähnten Berechnungsansatz abzuweichen.

Das Modell zur Berechnung des variablen Lohnanteils mit drei kollektiven Leistungsindikatoren inklusive Nachhaltigkeits-Messgrößen und einheitlicher Vergleichsgruppe gilt für alle Mitarbeitenden des Unternehmens, welche Anrecht auf einen variablen Lohnanteil haben. Damit fördert Dätwyler die agile Zusammenarbeit über Hierarchiestufen und Abteilungen hinweg und beschleunigt die Umsetzung von Kundenanfragen und Entwicklungsprojekten. Zusätzlich fokussiert Dätwyler durch das Konzept der Objectives and Key Results (OKR) die Tätigkeiten aller Mitarbeitenden auf eine klar definierte Zahl von übergeordneten Unternehmenszielen.

Vergleichsgruppe im Berichtsjahr:

- Aluflexpack
- Amcor
- Amgen
- Amphenol
- Aptargroup (Pharma)
- Aptiv
- Atrion Corp.
- Becton Dickinson & Company (Medical)
- Bridgestone Corporation
- Carlisle Interconnect Technologies
- Continental (ContiTech)
- Gerresheimer
- Hexpol AB
- Hirose Electric
- Johnson Control
- Nipro Corporation
- Parker-Hannifin (Diversified Industrial)
- Sanofi
- Schott Pharma
- Stoneridge
- TE Connectivity
- Trelleborg
- Valeo
- Vitesco Technologies
- West Pharmaceutical
- ZF Friedrichshafen

Langfristiger Beteiligungsplan

Der langfristige Beteiligungsplan misst die Leistung von Dätwyler relativ zu Vergleichsunternehmen über einen Zeitraum von drei Jahren. Damit sollen die Effekte von Marktzyklen und externen Faktoren neutralisiert werden, welche die Leistung des Unternehmens beeinflussen, aber ausserhalb des Einflussbereichs des Managements liegen. Mit der Neutralisierung der externen Marktzyklen kann die echte Leistung des Unternehmens besser bewertet werden.

Der langfristige Beteiligungsplan basiert auf sogenannten Performance Share Units (PSU). Eine PSU steht für ein bedingtes Anrecht, Aktien des Unternehmens zu erhalten. Voraussetzung dazu ist die Erfüllung bestimmter Bedingungen während der dreijährigen Vesting-Periode. Die Vesting-Bedingungen umfassen sowohl die Erreichung der vorher festgelegten Leistungsziele (Leistungsbedingungen) als auch die ununterbrochene Weiterbeschäftigung am Ende der Vesting-Periode (Dienstbedingung).

Als Grundlage für die Zuteilung der PSU wurde für jedes Mitglied der Konzernleitung ein Zielbetrag für den langfristigen Beteiligungsplan bestimmt. Dieser Zielbetrag orientiert sich an den relevanten Vergütungsbenchmarks.

Am Zuteilungstag (1. Januar) wird der Zielbetrag auf Grundlage des durchschnittlichen Schlusskurses der zwanzig Börsentage vor Zuteilung in die jeweilige Anzahl von PSU umgerechnet. Neben der Bedingung des Verbleibs im Unternehmen unterliegen die PSU folgenden Leistungsbedingungen während der dreijährigen Vesting-Periode:

- relatives Nettoumsatzwachstum, mit einem Drittel gewichtet,
- relatives ROCE-Wachstum, mit einem Drittel gewichtet, und
- relativer Total Shareholder Return (TSR), mit einem Drittel gewichtet.

Die Leistung von Dätwyler wird jährlich für alle drei Kennzahlen mit derjenigen einer Gruppe von vergleichbaren Unternehmen verglichen. Die Vergleichsgruppe ist eine Zusammenfassung von vergleichbaren Unternehmen, die bereits für die Berechnung des jährlichen variablen Lohnanteils berücksichtigt werden.

Vergleichsgruppe

Die Vergleichsgruppe wird vom Verwaltungsrat vor der jährlichen PSU-Zuteilung bestätigt und kann bei Bedarf von diesem angepasst werden.

Die Vergleichsgruppe im Berichtsjahr besteht aus folgenden Unternehmen:

- Aluflexpack
- Amcor
- Amgen
- Amphenol
- Aptargroup
- Aptiv
- Atrion Corp.
- Becton Dickinson & Company
- Bridgestone Corporation
- Carlisle
- Continental
- Gerresheimer
- Hexpol AB
- Hirose
- Johnson Control
- Nipro Corporation

- Parker-Hannifin
- Sanofi
- Schott Pharma
- Stoneridge
- TE Connectivity
- Trelleborg
- Valeo
- Vitesco Technologies
- West Pharmaceutical
- ZF Friedrichshafen

Belohnung von langfristigem Erfolg

Mit dem langfristigen Beteiligungsplan wird ein bedeutender Teil der Vergütung der Konzernleitung mit dem langfristigen Unternehmenserfolg verknüpft. Damit wird die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre gefördert. Die relative Leistung von Dätwyler wird als Perzentilrang ausgedrückt, welcher einen Auszahlungsfaktor zwischen 0% und 200% bedingt:

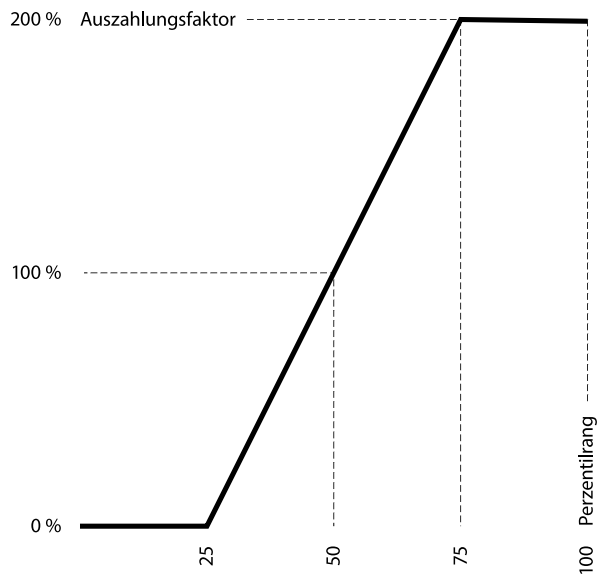
- Perzentilrang < 25% der Vergleichsgruppe (Grenzwert): 0% Auszahlung;
- Perzentilrang im Median der Vergleichsgruppe: 100% Auszahlung;
- Perzentilrang > 75% der Vergleichsgruppe (Deckel): 200% Auszahlung;
- lineare Interpolation zwischen diesen Punkten.

Der kombinierte Auszahlungsfaktor ist ein gewichteter Durchschnitt der Auszahlungsfaktoren für das relative Umsatzwachstum (mit einem Drittel gewichtet), das relative ROCE-Wachstum (mit einem Drittel gewichtet) und den relativen TSR (mit einem Drittel gewichtet) über die dreijährige Vesting-Periode. Die relative Leistungserreichung und der kombinierte Auszahlungsfaktor werden von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen berechnet.

Weist Dätwyler während des letzten Jahres der dreijährigen Vesting-Periode aus dem laufenden Geschäft einen negativen Gewinn nach Steuern (d. h. einen Verlust) aus oder geht der Verwaltungsrat davon aus, dass den Aktionären keine angemessene Dividende ausgezahlt werden kann, behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, festzulegen, ob und in welchem Masse die PSU für diesen Zeitraum unabhängig vom erzielten kombinierten Auszahlungsfaktor verfallen.

Im Falle eines Austritts verfallen im Normalfall die PSU, mit Ausnahme von Pensionierung, Tod, Invalidität oder eines Kontrollwechsels beim Unternehmen. In diesen Fällen werden die PSU aufgrund des erreichten Auszahlungsfaktors anteilmässig, für die Anzahl Monate bis zum Austritt, in Aktien konvertiert.

Im Todesfall erfolgt die anteilmässige Auszahlung im Zeitpunkt des Austritts (beschleunigtes Vesting), in den anderen Fällen gibt es keine Beschleunigung. Für PSU oder Aktien, die im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans gewährt werden, gelten Rückforderungsvorbehalte (Clawbacks) und Malus-Bestimmungen, falls Dätwyler Buchungs-/Bilanzkorrekturen vornehmen muss. Im Fall, dass Betrug oder Missverhalten seitens des Teilnehmenden die Buchungskorrektur veranlasst hat, hat Dätwyler das Recht, sämtliche dem Teilnehmenden übertragenen und zugeteilten PSU und Aktien verfallen zu lassen (Malus-Bestimmung) und/oder zurückzufordern (Rückforderungsvorbehalt).



Auszahlungskurve für den langfristigen Beteiligungsplan

Die Gesamtzahl der Aktien, die dem Teilnehmenden nach der Vesting-Periode übertragen werden, berechnet sich wie folgt:

Zahl der dem Teilnehmenden ursprünglich zugeteilten PSU	×	Kombinierter Auszahlungsfaktor (0-200%)	=	Zahl übertragener Aktien
---	---	---	---	--------------------------

Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber

Mitglieder der Konzernleitung gehören den regulären Sozial- und Vorsorgeplänen des jeweiligen Landes an, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Sozial- und Vorsorgeleistungen werden im Wesentlichen in staatliche Sozialversicherungen, in Pensionspläne und in Kranken- und Unfallversicherungen einbezahlt. Damit sollen den Mitarbeitenden oder ihren Angehörigen angemessene Leistungen bei Altersrücktritt, Invalidität, Tod, Unfall oder Krankheit gewährt werden.

Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag gehören der regulären Vorsorgeeinrichtung der Dätwyler Gruppe für alle Mitarbeitenden in der Schweiz an. Die Vorsorgeeinrichtung umfasst einen Basisplan für Jahresverdienste von bis zur sechsfachen maximalen Altersrente der Schweizer Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und einen Zusatzplan für die über diesen Betrag hinausgehenden Beträge. Der Zusatzplan ist auf den zehnfachen oberen Grenzbetrag gemäss Schweizer Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) begrenzt. Die Planleistungen gehen über die gesetzlichen Vorgaben des BVG hinaus und decken sich mit der üblichen Marktpraxis anderer Industrieunternehmen in der Schweiz.

Nebenleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten keine besonderen Nebenleistungen. Sie haben Anspruch auf einen Firmenwagen und steuerlich genehmigte Repräsentationsspesen gemäss den für alle Mitarbeitenden auf Kaderebene geltenden Spesenregelungen. Da die Repräsentationsspesen einen Spesenersatz darstellen, sind sie in den Vergütungstabellen nicht enthalten.

Arbeitsverträge

Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung schreiben eine Kündigungsfrist von sechs bis zwölf Monaten vor; für den CEO gilt eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Diese Verträge enthalten keine Abfindungsbestimmungen bei Kündigungen; Kontrollwechselklauseln sind ebenfalls ausgeschlossen.

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung enthalten eine sogenannte «Clawback»-Klausel. Diese ermöglicht es dem Unternehmen, Vergütungen, soweit gemäss anwendbarem schweizerischem Recht und den Statuten erforderlich, im bereits ausgerichteten Umfang zurückzufordern, sofern und soweit die Vergütung vor der Genehmigung durch die Generalversammlung ausgerichtet wurde und die nächste Generalversammlung die Anträge des Verwaltungsrats nicht genehmigt.

4.4 Vergütungen im Berichtsjahr 2024

Die Vergütungen an die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie diesen Organen nahestehende Personen sind nachstehend ersichtlich. Die Erläuterungen dazu sind nach den Tabellen verfügbar. Die Tabellen 1 bis 10 wurden von der Revisionsstelle geprüft.

Vergütungen Verwaltungsrat 2024 (Amtsjahr)

Tabelle 1, in CHF

Name	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Aktienbeteiligung ² Anzahl	Aktienbeteiligung ² Marktwert	Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	Total Vergütungen
Paul Hälgi ¹	Präsident	130'000	1'805	330'008	27'382	487'390
Hanspeter Fässler	Vizepräsident	70'000	1'094	200'016	15'452	285'468
Jens Breu	Mitglied	50'000	821	150'103	13'974	214'077
Claude R. Cornaz	Mitglied	50'000	821	150'103	13'974	214'077
Jürg Fedier	Mitglied	70'000	821	150'103	12'582	232'685
Martin Hirzel	Mitglied	50'000	821	150'103	13'974	214'077
Gabi Huber	Mitglied	50'000	821	150'103	11'097	211'200
Dirk Lambrecht	Mitglied	30'000	821	150'103	12'160	192'263
Total für Verwaltungsrat		500'000	7'825	1'430'642	120'596	2'051'238

1. Höchste Vergütung

2. Die Aktien wurden am 3. Juni 2024 zugeteilt. Der ausgewiesene Marktwert entspricht dem Durchschnittskurs von CHF 182.83 im Zeitfenster vom 16. April bis 15. Mai 2024.

Vergütungen Verwaltungsrat 2023 (Amtsjahr)

Tabelle 2, in CHF

Name	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Aktienbeteiligung ² Anzahl	Aktienbeteiligung ² Marktwert	Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	Total Vergütungen
Paul Hälg ¹	Präsident	130'000	1'487	330'203	26'543	486'746
Hanspeter Fässler	Vizepräsident	70'000	901	200'076	14'941	285'017
Jens Breu	Mitglied	50'000	676	150'113	13'588	213'701
Claude R. Cornaz	Mitglied	50'000	676	150'113	13'588	213'701
Jürg Fedier	Mitglied	70'000	676	150'113	12'196	232'309
Martin Hirzel	Mitglied	50'000	676	150'113	13'588	213'701
Gabi Huber	Mitglied	50'000	676	150'113	10'711	210'824
Judith van Walsum	Mitglied	50'000	676	150'113	13'588	213'701
Total für Verwaltungsrat		520'000	6'444	1'430'957	118'744	2'069'701

1. Höchste Vergütung

2. Die Aktien wurden am 1. Juni 2023 zugeteilt. Der ausgewiesene Marktwert entspricht dem Durchschnittskurs von CHF 222.06 im Zeitfenster vom 17. April bis 15. Mai 2023.

Die fixe Vergütung des Verwaltungsrats blieb im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert. Das fixe Grundgehalt der einzelnen Verwaltungsräte ist abhängig von der Einsitznahme in den beiden Ausschüssen (vgl. dazu Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats).

Die Aktienbeteiligung für die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Jahr 2024 wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss festgelegt und vom Verwaltungsrat im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21b der Statuten genehmigt.

Die Zuteilung der Inhaberaktien per 3. Juni 2024 basierte auf einem Fixbetrag und dem Durchschnittskurs von CHF 182.83 im Zeitfenster vom 16. April bis 15. Mai 2024. Durch den im Vergleich zum Vorjahr tieferen Aktienkurs hat sich die Zahl der zugeteilten Aktien im Berichtsjahr erhöht. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist.

Vergütungen Konzernleitung 2024

Tabelle 3, in CHF

Name	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Variable Lohnanteile brutto ²	Performance Share Units ⁴ Anzahl	Performance Share Units ⁴ Zuteilungswert	Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	Nebenleistungen	Total Vergütungen
Volker Cwielong ¹	CEO	432'000	404'611	1'135	225'164	246'496	22'625	1'330'897
Total Konzernleitung ²		1'801'213	1'257'593	4'017	796'975	1'037'443	171'671	5'064'896

1. Höchste Vergütung; für 9 Monate seit 1. April 2024.
2. Per 31. Dezember 2024 umfasste die Konzernleitung fünf Mitglieder. Während des Berichtsjahrs gab es aufgrund von zwei personellen Wechseln wenige Monate, in denen zwei Funktionen doppelt besetzt waren.
3. Erste Schätzung zum Publikationstermin des Geschäftsberichts.
4. Die Performance Share Units des langfristigen Beteiligungsplans wurden am 1. Januar 2024 basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 198.40 zugeteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin).

Vergütungen Konzernleitung 2023

Tabelle 4, in CHF

Name	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Variable Lohnanteile brutto ³	Performance Share Units ⁴ Anzahl	Performance Share Units ⁴ Zuteilungswert	Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	Nebenleistungen	Total Vergütungen
Dirk Lambrecht ¹	CEO	655'000	377'299	3'475	650'103	352'664	10'690	2'045'756
Total Konzernleitung ²		1'760'421	626'587	6'336	1'185'339	927'949	83'922	4'584'217

1. Höchste Vergütung
2. Im Berichtsjahr 2023 umfasste die Konzernleitung fünf Mitglieder.
3. Die im Berichtsjahr 2024 ausbezahlten und das Geschäftsjahr 2023 betreffenden variablen Lohnanteile der Konzernleitung waren um total CHF 294'934 tiefer als die im Geschäftsbericht 2023 publizierte Schätzung, wobei der Zielerreichungsgrad tiefer als erwartet ausgefallen ist.. Die Sozialversicherungsbeiträge wurden ebenfalls entsprechend angepasst.
4. Die Performance Share Units des langfristigen Beteiligungsplans wurden am 1. Januar 2023 basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 187.08 zugeteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin).

Vergütungen an die Konzernleitung

Das fixe Grundgehalt der fünfköpfigen Konzernleitung belief sich im Berichtsjahr auf CHF 1'801'213. Per 31. Dezember 2024 umfasste die Konzernleitung fünf Mitglieder. Während des Berichtsjahrs gab es aufgrund von zwei personellen Wechseln wenige Monate, in denen zwei Funktionen doppelt besetzt waren. Der variable Lohnanteil der Konzernleitung wurde für das Berichtsjahr 2024 nach dem Modell berechnet, welches unter Variabler Lohnanteil im Detail beschrieben ist.

Dabei wurden das Nettoumsatzwachstum und die EBIT-Verbesserung mit einer Vergleichsgruppe von ähnlichen Unternehmen verglichen. Auf Basis der verfügbaren Umsatz- und Gewinnzahlen für die ersten neun Monate des Berichtsjahrs hat Dätwyler für die Berechnung des variablen Lohnanteils beste Schätzungen getroffen. Das Unternehmen geht davon aus, dass es für das Gesamtjahr beim Nettoumsatzwachstum 47.0% und bei der EBIT-Verbesserung 63.0% der Vergleichsgruppe übertreffen wird. Im Modell mit einem Zielwert von 100% und einem maximalen Auszahlungsfaktor von 200% pro Leistungsindikator entsprechen diese Werte einem Auszahlungsfaktor von 94.0% für das Nettoumsatzwachstum und einem Auszahlungsfaktor von 126.0% für die EBIT-Verbesserung.

Für den Nachhaltigkeits-Leistungsindikator hatte der Verwaltungsrat für das Jahr 2024 die folgenden drei Messgrößen festgelegt: Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) im Verhältnis zum Umsatz, Reduktion des Unfallschweregrads sowie Engagement der Mitarbeitenden. Diese Messgrößen können nicht mit jenen von den Unternehmen der Vergleichsgruppe verglichen werden. Es handelt sich aber ebenfalls um Schätzungen basierend auf Neunmonatszahlen per Ende September 2024. Bei den CO₂-Emissionen wird Dätwyler im Vergleich zum Vorjahr voraussichtlich eine Reduktion von 21.3 Tonnen pro Million Umsatz erreichen. Bei einem Höchstwert von -19.5 Tonnen pro Million Umsatz ergibt sich ein Auszahlungsfaktor von 200%. Für die Berechnung werden akquisitions- und währungsereinigte Werte verwendet.

Beim Unfallschweregrad wird Dätwyler voraussichtlich einen Wert von 0.09 erreichen. Bei einem definierten Höchst- und Tiefstwert von 0.06 respektive 0.22 resultiert ein Auszahlungsfaktor von 162.5%. Zur Evaluierung des Engagements der Mitarbeitenden wird Dätwyler im Januar und Februar 2025 eine Umfrage durchführen. Für die Berechnung des effektiv auszubezahlenden variablen Lohnanteils werden die Werte dieser Umfrage berücksichtigt. Für die beste Schätzung des variablen Lohnanteils in diesem Geschäftsbericht wurde das Engagement der Mitarbeitenden aus der letzten Umfrage Anfang 2023 verwendet. Der damalige Wert belief sich auf 85 (auf einer Skala von 1 bis 100). Bei einem definierten Höchstwert von 90 respektive einem Zielwert von 70 für das Engagement der Mitarbeitenden ergibt dies einen Auszahlungsfaktor von 175%.

Unter Berücksichtigung der Gewichtung der drei Leistungsindikatoren (Nettoumsatzwachstum (40%), EBIT-Verbesserung (40%) und Nachhaltigkeit (20%)) ergibt sich ein aggregierter provisorischer Auszahlungsfaktor von 125%. Demnach beläuft sich der provisorische Wert für den variablen Lohnanteil der Konzernleitung auf CHF 1'257'593. Aufgrund des höheren Auszahlungsfaktors und der vorübergehenden Doppelbesetzungen durch die personellen Wechsel liegt dieser Wert wesentlich über dem Vorjahr.

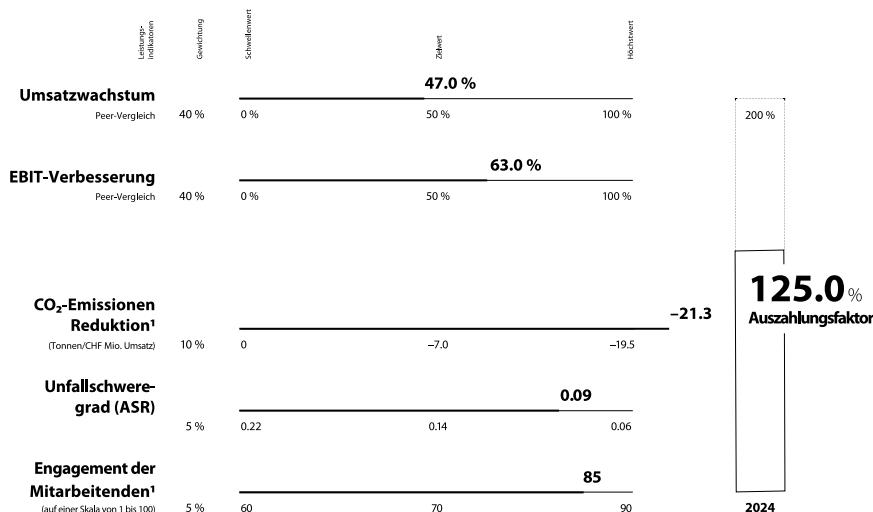
Die Werte zum Nettoumsatzwachstum und zur EBIT-Verbesserung relativ zu den Vergleichsgruppen von ähnlichen Unternehmen wurden von einem unabhängigen externen Spezialisten ermittelt.

Die definitiven Werte werden vom gleichen Spezialisten aufgrund der veröffentlichten Jahresberichte der Vergleichsunternehmen vor dem Auszahlungstermin der kollektiven Leistungskomponente im April 2025 ermittelt. Der effektiv ausbezahlte Wert des variablen Lohnanteils wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

Im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans wurden den Mitgliedern der Konzernleitung am 1. Januar 2024 4'017 Performance Share Units (PSU) im Wert von CHF 796'975 zugeteilt. Basis dafür bildete der durchschnittliche Schlusskurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 198.40 an den 20 Handelstagen vor dem Zuteilungstermin. Durch die beiden Wechsel in der Konzernleitung und den im Vergleich zum Vorjahr leicht höheren Aktienkurs ergab sich im Berichtsjahr eine deutlich tiefere Zahl von zugeteilten PSUs.

In der Rubrik Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber sind sämtliche Aufwendungen für Pensionspläne und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers enthalten. Die Nebenleistungen enthalten den Anteil Privatgebrauch am Geschäftsfahrzeug, die Kinderzulagen sowie im Berichtsjahr weitere einmalige Zulagen aufgrund der personellen Wechsel.

Die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung liegen unterhalb der maximalen Gesamtvergütungen von CHF 2.35 Mio. und von CHF 7.9 Mio., welche von den Aktionären an den ordentlichen Generalversammlungen 2023 und 2024 für das Geschäftsjahr 2024 genehmigt wurden.



¹ Die Skalen der Nachhaltigkeits-Messgrößen Reduktion der CO₂-Emissionen sowie Engagement der Mitarbeitenden sind bewusst nicht linear.

Langfristige Beteiligungspläne

Für die am 31. Dezember 2024 amtierenden Konzernleitungsmitglieder

Plan	Teilnehmer	Zuteilungsdatum PSU	Leistungsperiode	Vesting-Datum PSU	Anzahl PSU Zuteilung	Wert der PSU in CHF Zuteilungsdatum	Auszahlungsfaktor in % der Zuteilung	Anzahl Aktien (Vesting)	Wert der Aktien in CHF Vestingdatum
LTIP 2021	(KL inkl. CEO)	01.01.2021	2021–2023	31.12.2023	1'197	295'240	112%	1'341	231'188
LTIP 2022	(KL inkl. CEO)	01.01.2022	2022–2024	31.12.2024	828	320'477	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
LTIP 2023	(KL inkl. CEO)	01.01.2023	2023–2025	31.12.2025	1'952	365'180	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
LTIP 2024	(KL inkl. CEO)	01.01.2024	2024 - 2026	31.12.2026	3'779	749'754	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen

Die Anzahl der im Frühjahr 2024 zugeteilten Aktien für den langfristigen Beteiligungsplan 2021–2023 wurde nach dem Modell berechnet, welches unter Langfristiger Beteiligungsplan im Detail beschrieben ist. In der Leistungsperiode 2021–2023 hat Dätwyler bei den drei Leistungsbedingungen im Vergleich mit einer Gruppe von ähnlichen Unternehmen die folgenden Resultate erreicht:

- Relatives Nettoumsatzwachstum: 79.3% der Unternehmen der Vergleichsgruppe übertroffen
- Relatives ROCE-Wachstum: 34.7% der Unternehmen der Vergleichsgruppe übertroffen
- Relativer Total Shareholder Return: 42.3% der Unternehmen der Vergleichsgruppe übertroffen

Basierend auf diesen Resultaten belief sich der Auszahlungsfaktor auf 112%. Den Ende 2024 amtierenden Mitgliedern der Konzernleitung waren am 1. Januar 2021 insgesamt 1'197 PSUs im Wert von CHF 295'240 zugeteilt worden. Durch den Auszahlungsfaktor erhöhten sich die ursprünglich zugeteilten PSUs zum Vesting-Datum vom 31. Dezember 2023 auf 1'341 Aktien im Wert von CHF 231'188.

Da von den Unternehmen der Vergleichsgruppe zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Geschäftsberichts erst die Neunmonatszahlen vorliegen, wird die Aktienzuteilung aus dem langfristigen Beteiligungsplan im Folgejahr rapportiert. So können Schätzungen vermieden werden. Die PSUs aus dem langfristigen Beteiligungsplan werden jeweils im Jahr der ursprünglichen Zuteilung als Vergütung berücksichtigt und ausgewiesen.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Im Berichtsjahr erhielten zwei frühere Mitglieder der Konzernleitung, welche inzwischen in Pension respektive ausgetreten sind, 3'726 Aktien im Wert von CHF 642'362 aus dem langfristigen Beteiligungsplan 2021–2023. Weitere Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung wurden im Berichtsjahr keine ausgerichtet. Ebenso wenig wurden nicht marktübliche Vergütungen nahestehenden Personen gegenwärtiger oder ehemaliger Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung gewährt.

Darlehen und Kredite

Es wurden keine Darlehen und/oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung oder Ihnen nahestehende Personen gewährt.

Aktienanteile Verwaltungsrat und Konzernleitung

Per Ende 2024 hielten die Verwaltungsräte insgesamt 111'436 Dätwyler Inhaberaktien und die Mitglieder der Konzernleitung 5'284 Dätwyler Inhaberaktien. Die Aktienanteile der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind nachfolgend gemäss Artikel 734d des Schweizer Obligationenrechts detailliert aufgeführt.

Aktienanteile Verwaltungsrat 2024

Tabelle 5, per 31. Dezember 2024

Name	Funktion	Anzahl Aktien	Stimmrechtsanteile in %	davon mit Sperrfrist belegt bis				
				2025	2026	2027	2028	2029
Paul Hälg	Präsident	39'344	0.113711	2'016	1'125	1'092	1'487	1'805
Hanspeter Fässler	Vizepräsident	14'680	0.042428	1'406	682	662	901	1'094
Jens Breu	Mitglied	4'409	0.012743	917	512	497	676	821
Claude R. Cornaz	Mitglied	5'198	0.015023	917	512	497	676	821
Jürg Fedier	Mitglied	8'498	0.024561	917	512	497	676	821
Martin Hirzel	Mitglied	2'506	0.007243	0	512	497	676	821
Gabi Huber	Mitglied	10'867	0.031408	917	512	497	676	821
Dirk Lambrecht	Mitglied	25'934	0.074954	0	0	0	0	821

Art der Aktie: Inhaberaktie, CHF 0.05 nom.

Stimmrechtsanteil je Inhaberaktie: 0.00000289%

Aktienanteile Verwaltungsrat 2023

Tabelle 6, per 31. Dezember 2023

Name	Funktion	Anzahl Aktien	Stimmrechtsanteile in %	davon mit Sperrfrist belegt bis				
				2024	2025	2026	2027	2028
Paul Hälg	Präsident	37'539	0.108494	2'168	2'016	1'125	1'092	1'487
Hanspeter Fässler	Vizepräsident	14'586	0.042156	1'511	1'406	682	662	901
Jens Breu	Mitglied	3'588	0.010370	986	917	512	497	676
Claude R. Cornaz	Mitglied	4'377	0.012650	986	917	512	497	676
Jürg Fedier	Mitglied	7'677	0.022188	986	917	512	497	676
Martin Hirzel	Mitglied	1'685	0.004870	0	0	512	497	676
Gabi Huber	Mitglied	10'046	0.029035	986	917	512	497	676
Judith van Walsum	Mitglied	1'173	0.003390	0	0	0	497	676

Art der Aktie: Inhaberaktie, CHF 0.05 nom.

Stimmrechtsanteil je Inhaberaktie: 0.00000289%

Aktienanteile Konzernleitung 2024

Tabelle 7, per 31. Dezember 2024

Name	Funktion	Anzahl Aktien	Stimmrechtsanteile in %	davon mit Sperrfrist belegt bis				
				2025	2026	2027	2028	2029
Volker Cwielong	CEO	0	–	0	0	0	0	0
Judith van Walsum	CFO	1'173	0.003390	0	0	497	676	0
Dirk Borghs	COO	2'396	0.006925	0	0	0	0	0
Sabrina Gérard	CSO	0	–	0	0	0	0	0
Frank Schön	CTO	1'715	0.004957	0	0	0	0	0

Art der Aktie: Inhaberaktie, CHF 0.05 nom.
Stimmrechtsanteil je Inhaberaktie: 0.00000289%

Aktienanteile Konzernleitung 2023

Tabelle 8, per 31. Dezember 2023

Name	Funktion	Anzahl Aktien	Stimmrechtsanteile in %	davon mit Sperrfrist belegt bis				
				2024	2025	2026	2027	2028
Dirk Lambrecht	CEO	22'160	0.064046	0	0	0	0	0
Walter Scherz	CFO	2'850	0.008237	0	0	0	0	0
Dirk Borghs	COO	1'623	0.004691	0	0	0	0	0
Sabrina Gérard	CSO	0	–	0	0	0	0	0
Frank Schön	CTO	1'147	0.003315	0	0	0	0	0

Art der Aktie: Inhaberaktie, CHF 0.05 nom.
Stimmrechtsanteil je Inhaberaktie: 0.00000289%

Funktionen der Mitglieder des Verwaltungsrats in anderen Unternehmen

Tabelle 9. Gemäss Artikel 734e des Schweizer Obligationenrechts. Für die am 31. Dezember 2024 amtierenden Verwaltungsratsmitglieder.

			Per 31. Dezember 2023	Per 31. Dezember 2024
Paul Hälg				
└ Mitglied des Verwaltungsrats Delegierter	Aranos AG		x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Dätwyler IT Infra AG		x	x
└ Verwaltungsratspräsident	Sika AG	börsennotiert	x	
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Sonceboz Group SA		x	x
Hanspeter Fässler				
└ Mitglied des Verwaltungsrats	ANYbotics AG		x (Verwaltungsrats- präsident)	x
└ Vize Verwaltungsratspräsident	Axpo Holding AG		x	
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Dätwyler IT Infra AG		x (Ver- waltungsrats- präsident)	x
└ Verwaltungsratspräsident	Drone Harmony AG		x	x
└ Verwaltungsratspräsident	Gravis Robotics AG		x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Hatebur Umformmaschinen AG		x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	So Real Digital Twins AG		x	x

Jens Breu

└ CEO	SFS Group AG	börsennotiert	x	x
-------	--------------	---------------	---	---

Claude R. Cornaz

└ Vize Verwaltungsratspräsident	Cornaz AG-Holding		x	x
------------------------------------	-------------------	--	---	---

└ Vize Verwaltungsratspräsident	H. Goessler AG		x	x
------------------------------------	----------------	--	---	---

└ Verwaltungsratspräsident	Vetropack Holding AG	börsennotiert	x	x
----------------------------	-------------------------	---------------	---	---

Jürg Fedier

└ Mitglied des Verwaltungsrats	Ascom Holding AG	börsennotiert	x	x
-----------------------------------	------------------	---------------	---	---

└ Mitglied des Verwaltungsrats	OC Oerlikon Corporation AG	börsennotiert	x	x
-----------------------------------	-------------------------------	---------------	---	---

Martin Hirzel

└ Mitglied des Verwaltungsrats	Bucher Industries AG	börsennotiert	x	x
-----------------------------------	-------------------------	---------------	---	---

└ Mitglied des Verwaltungsrats	IPZ Property AG		x	x
-----------------------------------	-----------------	--	---	---

└ Mitglied des Verwaltungsrats	Lantal Textiles AG		x	x
-----------------------------------	--------------------	--	---	---

└ Vize Verwaltungsratspräsident	Ronal AG		x (Verwaltungsrat)	x
------------------------------------	----------	--	-----------------------	---

└ Verwaltungsratspräsident	Testex AG		x (Verwaltungs- rat)	x
----------------------------	-----------	--	-------------------------	---

Gabi Huber

└ Vize Verwaltungsratspräsident	UBS Switzerland AG		x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Credit Suisse (Schweiz) AG		x	

Dirk Lambrecht

└ Verwaltungsratspräsident	Dätwyler IT Infra AG		x (Verwaltungs- rat)	x
----------------------------	-------------------------	--	-------------------------	---

CEO = Chief Executive Officer

Funktionen der Mitglieder der Konzernleitung in anderen Unternehmen

Tabelle 10. Gemäss Artikel 734e des Schweizer Obligationenrechts. Für die am 31. Dezember 2024 amtierenden Konzernleitungsmitglieder.

			Per 31. Dezember 2023	Per 31. Dezember 2024
Volker Cwielong	–	–		
Judith van Walsum	–	–		
Dirk Borghs	Mitglied des Verwaltungsrats	Target Foods NV	x	x
Sabrina Gérard	Verwaltungsratspräsidentin	Mentor Management Consulting BV	x	x
Frank Schön	–	–		

4.5 Vergütungen: Ausblick

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2025 die folgenden maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode bis zur ordentlichen Generalversammlung 2026 und für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2026:

- Verwaltungsrat: CHF 2'350'000, davon CHF 650'000 für die Entschädigung in bar sowie CHF 1'700'000 für die Zuteilung der Inhaberaktien der Dätwyler Holding AG.

- Konzernleitung: CHF 7'500'000, davon CHF 5'200'000 für die Entschädigungen in bar (fixes Grundgehalt CHF 2'200'000, variabler Lohnanteil CHF 2'000'000, Vorsorge- und Nebenleistungen CHF 1'000'000) sowie CHF 2'300'000 für den maximalen Wert der Performance Share Units, welche im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans zugeteilt werden.

Für den Nachhaltigkeits-Leistungsindikator, welcher 20% des variablen Lohnanteils ausmacht, hat der Verwaltungsrat für das Jahr 2025 die folgenden zwei Messgrössen festgelegt:

- Reduktion der CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) im Verhältnis zum Umsatz (10% des variablen Lohnanteils)
- Reduktion des Elastomerabfalls in Tonnen im Verhältnis zum Wert der hergestellten Waren (10% des variablen Lohnanteils)

Für die zwei Messgrössen gibt es einen Schwellenwert, der für eine Berücksichtigung mindestens erreicht werden muss, sowie einen Maximalwert, ab welchem der Beitrag zur Zielerreichung nicht mehr zunimmt. Die zwei Messgrössen für den Nachhaltigkeits-Leistungsindikator können nicht mit den Unternehmen der Vergleichsgruppe verglichen werden. Indem Dätwyler Nachhaltigkeits-Messgrössen für den variablen Lohnanteil für alle berechtigten Mitarbeitenden berücksichtigt, fördert das Unternehmen das Bewusstsein für die Nachhaltigkeits-Fokusthemen.

Weiter hat der Verwaltungsrat entschieden, das Berechnungsmodell für den variablen Lohnanteil der Konzernleitung anzupassen. Neu gibt es ab 2025 einen vierten Leistungsindikator, der die Verbesserung des Operating Cash Flows im Vergleich zu einem internen Budgetwert misst und 20% des variablen Lohnanteils bestimmt. Für den Operating-Cash-Flow-Leistungsindikator gibt es einen Schwellenwert, der für eine Berücksichtigung mindestens erreicht werden muss, sowie einen Maximalwert, ab welchem der Beitrag zur Zielerreichung nicht mehr zunimmt. Entsprechend wird die Gewichtung der beiden bestehenden Leistungsindikatoren Nettoumsatzwachstum und EBIT-Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr und relativ zu einer Vergleichsgruppe von Unternehmen von je 40% auf je 30% des variablen Lohnanteils reduziert. Zudem werden für die beiden Business Areas Healthcare Solutions und Industrial Solutions ab 2025 separate Vergleichsgruppen von Unternehmen für die relative Leistungsmessung eingeführt. Für die Mitglieder der Konzernleitung werden die Resultate der beiden Business Areas mit deren Umsatzanteil gewichtet. Dieser Ansatz gilt auch für alle anderen Mitarbeitenden, welche Anrecht auf einen variablen Lohnanteil haben, aber nicht einer der beiden Business Areas zugeordnet werden können.

4.6 Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Dätwyler Holding AG, Altdorf

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Dätwyler Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 734a-734f OR in den Tabellen 1 bis 10 im Abschnitt «Vergütungen im Berichtsjahr 2024» sowie auf den Abschnitten «Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung» und «Darlehen und Kredite» 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 Tabellen 1 bis 10 im Abschnitt «Vergütungen im Berichtsjahr 2024» sowie die Abschnitte «Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung» und «Darlehen und Kredite» im Vergütungsbericht. Ebenfalls von dieser Definition ausgeschlossen sind 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, die 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. 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.

KPMG AG



Toni Wattenhofer
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Melanie Gamma
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 4. Februar 2025