





# VERGÜTUNGSBERICHT

<b>Governance-Rahmen zur Vergütung</b>	<b>46</b>
<b>Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats</b>	<b>49</b>
<b>Struktur der Vergütung der Konzernleitung</b>	<b>50</b>
<b>Vergütungen im Berichtsjahr</b>	<b>54</b>
<b>Vergütungen: Ausblick</b>	<b>57</b>
<b>Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht</b>	<b>58</b>

# VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungsprinzipien und den Governance-Rahmen in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung der Dätwyler Gruppe fest. Zudem informiert er über die einzelnen Vergütungspläne und über die Vergütungen für das Jahr 2020.

Der Vergütungsbericht entspricht den Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.

## 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 2020 setzte sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss wie folgt zusammen: Hanspeter Fässler (Vorsitz), Jens Breu und Claude R. Cornaz. Im Jahr 2020 traf sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss zu vier Sitzungen. Alle Mitglieder waren an allen Sitzungen anwesend.

Zuständigkeiten des Nominierungs- und Vergütungsausschusses:

- Grundsatzfragen des Personalwesens (z. B. Talentmanagement, Nachfolgeplanung etc.) der Dätwyler Gruppe
- Besetzung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- 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 CEO nimmt 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 Gesamtverwaltungsrat 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 Gesamtverwaltungsrat 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.

## **Vergütungsgrundsätze**

### **Leistungsorientierte Bezahlung**

Der variable Lohnanteil für die Konzernleitungsmitglieder ist eine Vergütung für die kollektive Leistung des Unternehmens.

### **Langfristige und nachhaltige 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 Entwicklung der besten Talente sicherstellen.

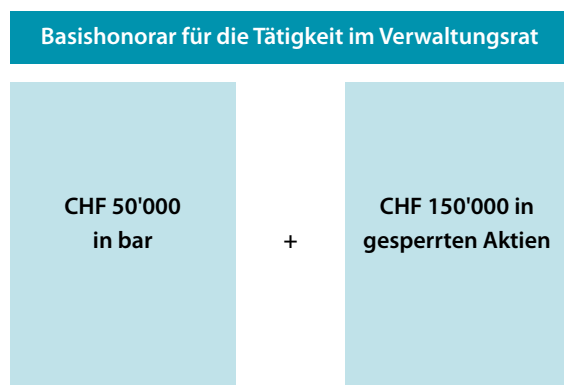
### **Fairness und Transparenz**

Die Vergütungsprogramme sind klar, transparent und fair.

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

## Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats

### Vergütungsmodell für die Verwaltungsratsmitglieder



**Zusatzhonorar für Sonderaufgaben**

	Barmittel (CHF)	Gesperrte Aktien (CHF)
VR-Präsident	80'000	180'000
VR-Vizepräsident	20'000	80'000
Präsidium von Ausschüssen	40'000	
Einsitz in Ausschüssen	20'000	
Vertretung von Minderheitsaktionären	40'000	

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 der 20 Handelstage 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.

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 Committees 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.

## Struktur der Vergütung der Konzernleitung

### Vergütungsmodell für die Konzernleitung

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

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.

#### Fixes Grundgehalt

Die Höhe des fixen Grundgehalts hängt vom Umfang der Funktion sowie 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 180% des jährlichen fixen Grundgehalts für den CEO und von 45% bis 120% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

In Abstimmung mit der übergeordneten Strategie des nachhaltigen profitablen Wachstums wird der variable Lohnanteil auf der Basis von zwei gleichgewichteten Leistungsindikatoren gemessen:

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

Zur Berechnung der beiden Leistungsindikatoren werden seit dem Berichtsjahr 2020 die Business Areas Healthcare Solutions und Industrial Solutions verwendet. Der Vergleich der beiden Dätwyler Leistungsindikatoren 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. Die Vergleichsgruppe entspricht jener des ehemaligen Konzernbereichs Sealing Solutions und ist für alle Mitglieder der Konzernleitung identisch (für die Liste mit den Vergleichsunternehmen vgl. S. 51). 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.

Um beim variablen Lohnanteil den Zielbetrag einer 100%-Auszahlung zu erreichen, muss bei beiden Indikatoren (Nettoumsatzwachstum und EBIT-Verbesserung) 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 abschnei-

## Überblick über die Berechnung und Auszahlung des variablen Lohnanteils

Zielwerte in % des jährlichen fixen Grundgehalts	CEO	COOs, CFO, CTO
<b>Nettoumsatzwachstum relativ zu Vergleichsunternehmen</b>	45%	11.25% – 30%
<b>EBIT-Verbesserung relativ zu Vergleichsunternehmen</b>	45%	11.25% – 30%
<b>Total (Ziel)</b>	90%	22.5% – 60%
<b>Total (Maximum)</b>	180%	45% – 120%

## Vergleichsgruppen von Unternehmen zur Messung der kollektiven Leistung

### Unternehmen

Amgen	Delphi Technologies
Aptargroup – Food & Beverages	Gerresheimer – Plastics & Devices
Aptargroup – Pharma	Gerresheimer – Primary Packaging Glass
Aptiv	Hexpol AB
Atrion Corp.	Johnson Control
Becton Dickinson & Company – Life Sciences	Parker-Hannifin – Diversified Industrial (America and International)
Becton Dickinson & Company – Medical	Sanok Rubber
Bridgestone Corporation	Semperit AG Holding
Continental – Autonomous Mobility and Safety	Trelleborg – Sealing Solutions
Continental – Powertrain	Valeo
Continental – Vehicle Networking and Information	West Pharmaceutical
Continental – ContiTech	ZF Friedrichshafen

den als alle Vergleichsunternehmen, gibt es für den variablen Lohnanteil keine Auszahlung. Die Berechnung von Werten zwischen der schlechtesten Rangierung (0%), dem Median (100%) und der besten Rangierung (200%) erfolgt linear.

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.

Die Darstellung oben gibt einen Überblick über die Leistungsziele und deren entsprechende Gewichtung in Prozent des jährlichen fixen Grundgehalts für den CEO und die übrigen Mitglie-

der der Konzernleitung.

Im Geschäftsjahr 2020 hat Dätwyler erstmals die individuellen Leistungsziele durch entsprechende kollektive Leistungsziele ersetzt. Dieser Ansatz, inklusive einheitlicher Vergleichsgruppe, gilt für alle Mitarbeitenden des Unternehmens, welche Anrecht auf einen variablen Lohnanteil haben. Durch den Ersatz von persönlichen Zielen durch kollektive Ziele fördert Dätwyler die agile Zusammenarbeit über Hierarchiestufen und Abteilungen hinweg und beschleunigt die Umsetzung von Kundenanfragen und Entwicklungsprojekten. Durch die gleichzeitige Einführung des Konzepts der Objectives and Key Results (OKRs) fokussiert Dätwyler die Tätigkeiten aller Mitarbeitenden auf eine klar definierte Zahl von übergeordneten Unternehmenszielen.



### Langfristiger Beteiligungsplan

Seit dem Geschäftsjahr 2018 hat Dätwyler die früher gültige Aktienzuteilung für die Konzernleitung durch einen langfristigen Beteiligungsplan ersetzt. Neu wird die Leistung relativ zu Vergleichsunternehmen gemessen. 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 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

Aufgrund der Devestition der Distributionsunternehmen Distrelec und Nedis wurde die Vergleichsgruppe ab 2020 auf jene des ehemaligen Konzernbereichs Sealing Solutions reduziert. Die Vergleichsgruppe besteht aus folgenden Unternehmen:

Amgen	Hexpol AB
Aptargroup	Johnson Control
Aptiv	Parker-Hannifin
Atrion Corp.	Sanok Rubber
Becton Dickinson & Company	Semperit AG Holding
Bridgestone Corporation	Trelleborg
Continental	Valco
Delphi Technologies	West Pharmaceutical
Gerresheimer	ZF Friedrichshafen

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

### 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 auf-

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

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Zahl der dem Teilnehmenden} \\ \text{ursprünglich zugeteilten PSU} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Kombinierter} \\ \text{Auszahlungsfaktor (0–200\%)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Zahl übertragener Aktien} \\ \hline \end{array}$$

grund 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).

### Übergangsregeln

Um den Übergang vom vorherigen Aktienbeteiligungsprogramm (fixe Anzahl gesperrte Aktien) zum neuen, vollständig leistungsorientierten Aktienplan zu unterstützen, wurden für jene Mitglieder der Konzernleitung, welche dieser am 1. Januar 2018 angehörten, gewisse Übergangsregeln festgelegt.

Einerseits wird der individuelle Zuteilungswert in den Übergangsjahren 2018, 2019 sowie 2020 mit einem Faktor von 1.75, 1.5 respektive 1.25 multipliziert. Dies, um die Tatsache zu kompensieren, dass in jedem dieser Übergangsjahre weder Aktien unter dem vorherigen (aufgehobenen) Aktienbeteiligungsprogramm noch unter dem neuen Aktienplan (kein Vesting vor dem Jahr 2020) zugeteilt werden.

Andererseits hat der Vestingplan für die Zuteilungen in den Übergangsjahren 2018, 2019 und 2020 eine Obergrenze, aber auch eine Untergrenze wie folgt:

- 2018 zugeteilte PSUs: Das Vesting im Jahr 2020 bewegt sich von einem Minimum von 80% bis zu einem Maximum von 120%
- 2019 zugeteilte PSUs: Das Vesting im Jahr 2021 bewegt sich zwischen 50% und 150%
- 2020 zugeteilte PSUs: Das Vesting im Jahr 2022 bewegt sich zwischen 25% und 175%

Der Verwaltungsrat hat entschieden, während der Übergangsphase eine tiefere Obergrenze einzuführen. Dies aufgrund der Einführung des oben genannten Faktors, der zu allzu hohen Aus-

zahlungswerten führen könnte. Der Verwaltungsrat entschied jedoch auch, dass die Einführung einer Obergrenze gleichzeitig aus Fairness-Überlegungen durch eine symmetrische Untergrenze ergänzt wird. Damit wird sichergestellt, dass sich die Auszahlungswerte zwischen den beiden Systemen auch in der Übergangsphase in einer vernünftigen Bandbreite bewegen. PSU-Zuteilungen an langjährige Konzernleitungsmitglieder werden ab dem Jahr 2021 den normalen Planregeln unterliegen. Dasselbe gilt für neue Konzernleitungsmitglieder, welche nach dem 1. Januar 2018 angestellt wurden.

### Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber

Mitglieder der Konzernleitung 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 in der Schweiz geltenden Spesenregelungen. Da die Repräsentationsspesen einen Spesenersatz darstellen, sind sie in den Vergütungstabellen auf S. 54 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 Genehmi-

gung durch die Generalversammlung ausgerichtet wurde und die nächste Generalversammlung die Anträge des Verwaltungsrats nicht genehmigt.

## Vergütungen 2020

Die Vergütungen an die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie diesen Organen nahestehende Personen sind nachstehend ersichtlich. Die Erläuterungen dazu befinden sich auf den Seiten 56. Die Tabellen 1 bis 4 wurden von der Revisionsstelle geprüft.

**Tabelle 1: Vergütungen Konzernleitung 2020 (in CHF)**

Name und Vorname	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Variable Lohnanteile brutto <sup>3</sup>	Performance Share Units <sup>4</sup>		Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber <sup>2</sup>	Nebenleistungen	Total Vergütungen
				Anzahl	Zuteilungswert			
Lambrecht Dirk <sup>1</sup>	CEO	655'000	739'800	3'633	650'016	311'372	9'532	2'365'720
<b>Total Konzernleitung<sup>2</sup></b>		<b>2'377'583</b>	<b>1'921'683</b>	<b>8'655</b>	<b>1'548'508</b>	<b>1'249'060</b>	<b>142'157</b>	<b>7'238'990</b>

<sup>1</sup> Höchste Vergütung.

<sup>2</sup> Aufgrund der neuen Organisation sind 2020 drei neue Mitglieder in die Konzernleitung eingetreten und zwei bisherige Mitglieder ausgetreten, was bei der Vergütung zu einmaligen Effekten führte.

<sup>3</sup> Beste Schätzung zum Publikationstermin des Geschäftsberichts, da für die Unternehmen der Vergleichsgruppe zu diesem Termin erst die Neunmonatszahlen vorliegen.

<sup>4</sup> Die Performance Share Units des langfristigen Beteiligungsplans wurden am 1. Januar 2020, basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 178.92, zugeteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin).

**Tabelle 2: Vergütungen Konzernleitung 2019 (in CHF)**

Name und Vorname	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Variable Lohnanteile brutto <sup>2</sup>	Performance Share Units <sup>3</sup>		Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	Nebenleistungen	Total Vergütungen
				Anzahl	Marktwert			
Lambrecht Dirk <sup>1</sup>	CEO	720'000	727'180	4'797	650'089	314'850	9'520	2'421'640
<b>Total Konzernleitung</b>		<b>1'942'000</b>	<b>1'788'096</b>	<b>10'332</b>	<b>1'400'193</b>	<b>1'037'127</b>	<b>38'130</b>	<b>6'205'546</b>

<sup>1</sup> Höchste Vergütung.

<sup>2</sup> Die im Berichtsjahr 2020 ausbezahlten und das Geschäftsjahr 2019 betreffenden variablen Lohnanteile der Konzernleitung waren um total CHF 334'404 tiefer als die im Geschäftsbericht 2019 publizierte Schätzung. Die Sozialversicherungsbeiträge wurden ebenfalls entsprechend angepasst.

<sup>3</sup> Die Performance Share Units des langfristigen Beteiligungsplans wurden am 1. Januar 2019, basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 135.52, zugeteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin).

**Tabelle 3: Vergütungen Verwaltungsrat 2020 (in CHF)**

Name und Vorname	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Aktienbeteiligung <sup>2</sup>		Sozialversicherungs- beiträge Arbeitgeber	Total Vergütungen
			Anzahl	Marktwert		
Hälg Paul <sup>1</sup>	Präsident	130'000	2'016	330'019	26'890	486'909
Fässler Hanspeter	Vizepräsident	110'000	1'406	230'162	23'311	363'473
Jens Breu	Mitglied	110'000	917	150'113	18'380	278'493
Cornaz Claude R.	Mitglied	70'000	917	150'113	15'382	235'495
Fedier Jürg	Mitglied	130'000	917	150'113	19'880	299'993
Huber Gabi	Mitglied	70'000	917	150'113	12'856	232'969
Ulmer Hanno	Mitglied	70'000	917	150'113	13'328	233'441
Zhang Zhiqiang	Mitglied	50'000	917	150'113	13'883	213'996
<b>Total Verwaltungsrat</b>		<b>740'000</b>	<b>8'924</b>	<b>1'460'859</b>	<b>143'910</b>	<b>2'344'769</b>

<sup>1</sup> Höchste Vergütung.

<sup>2</sup> Die Aktien wurden am 2. Juni 2020 zugeteilt. Der ausgewiesene Marktwert entspricht dem Durchschnittskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin von CHF 163.70.

**Tabelle 4: Vergütungen Verwaltungsrat 2019 (in CHF)**

Name und Vorname	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Aktienbeteiligung <sup>2</sup>		Sozialversicherungs- beiträge Arbeitgeber	Total Vergütungen
			Anzahl	Marktwert		
Hälg Paul <sup>1</sup>	Präsident	150'000	2'168	330'013	27'298	507'311
Fässler Hanspeter	Vizepräsident	110'000	1'511	230'004	20'375	360'379
Jens Breu	Mitglied	90'000	986	150'089	14'766	254'855
Cornaz Claude R.	Mitglied	70'000	986	150'089	13'474	233'563
Fedier Jürg	Mitglied	130'000	986	150'089	17'877	297'966
Huber Gabi	Mitglied	70'000	986	150'089	13'474	233'563
Ulmer Hanno	Mitglied	70'000	986	150'089	12'215	232'304
Zhang Zhiqiang	Mitglied	50'000	986	150'089	12'007	212'096
<b>Total Verwaltungsrat</b>		<b>740'000</b>	<b>9'595</b>	<b>1'460'551</b>	<b>131'486</b>	<b>2'332'037</b>

<sup>1</sup> Höchste Vergütung.

<sup>2</sup> Die Aktien wurden am 3. Juni 2019 zugeteilt. Der ausgewiesene Marktwert entspricht dem Durchschnittskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin von CHF 152.22.

### **Vergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung**

Die fixe Vergütung der Verwaltungsräte blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Bei den Verwaltungsräten ist das fixe Grundgehalt abhängig von der Einsitznahme in den verschiedenen Ausschüssen. Im Berichtsjahr sind zwei Verwaltungsratsmitglieder (Vertreter gemäss OR 709) für ihre Bemühungen zugunsten der Publikumsaktionäre höher entschädigt worden. Die Aktienbeteiligung für die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Jahr 2020 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 2. Juni 2020 basierte auf einem Fixbetrag und dem Durchschnittskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin (CHF 163.70). Durch den im Vergleich zum Vorjahr höheren Aktienkurs hat sich die Zahl der zugeteilten Aktien im Berichtsjahr reduziert. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist.

In der Konzernleitung kam es aufgrund der neuen Organisation im Verlauf des Frühjahrs 2020 zu verschiedenen personellen Veränderungen. Drei neue Mitglieder sind eingetreten und zwei bisherige Mitglieder sind ausgetreten, was bei der Vergütung zu einmaligen Effekten führte. Das fixe Grundgehalt der verbleibenden Konzernleitungsmitglieder wurde auf deren Wunsch reduziert, für den CEO von CHF 720'000 auf CHF 655'000. Der variable Lohnanteil der Konzernleitung wurde für das Berichtsjahr 2020 nach dem Modell berechnet, welches auf den Seiten 50 und 51 im Detail beschrieben ist. Dabei wurden das Nettoumsatzwachstum und die EBIT-Verbesserung mit einer Vergleichsgruppen von ähnlichen Unternehmen verglichen. Aufgrund der wesentlichen negativen Sondereffekte aus der Devestition von Distrelec und Nedis hat der Verwaltungsrat entschieden, für die Berechnung des variablen Lohnanteils die bereinigten Werte zu verwenden. Da von den Unternehmen in der Vergleichsgruppe zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Geschäftsberichts erst die Neunmonatszahlen vorliegen, handelt es sich bei den ausgewiesenen Werten für den variablen Lohnanteil um beste Schätzungen.

Die provisorischen 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 2021 ermittelt.

Sollte der definitiv ausbezahlte variable Lohnanteil wesentlich von der ausgewiesenen Summe in der Vergütungstabelle auf Seite 54 abweichen, so würde dies im Vergütungsbericht des Folge-

jahres ausgewiesen.

Im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans (für Details vgl. S. 52 und 53) wurde den Mitgliedern der Konzernleitung am 1. Januar 2020 Performance Share Units (PSU) zugeteilt, basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 178.92 (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin). Durch den im Vergleich zum Vorjahr höheren Aktienkurs hat sich die Zahl der zugeteilten PSU im Berichtsjahr reduziert.

In der Rubrik Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber sind sämtliche Aufwendungen für Pensionspläne und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers enthalten. Die Nebenleistungen enthalten den Anteil Privatgebrauch am Geschäftsfahrzeug und die Kinderzulagen.

Die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung liegen unterhalb der maximalen Gesamtvergütungen von CHF 2.4 Mio. und von CHF 8.8 Mio., welche von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2019 für das Geschäftsjahr 2020 genehmigt wurden.

### **Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung**

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung ausgerichtet. Ebenso wenig wurden nicht marktübliche Vergütungen nahestehenden Personen gegenwärtiger oder ehemaliger Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung gewährt.

### **Darlehen und Kredite**

Die Statuten sehen die Möglichkeit nicht vor, Darlehen und/oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung oder ihnen nahestehende Personen zu gewähren.

## **Vergütungen: Ausblick**

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2021 die folgenden maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 und für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022:

- Verwaltungsrat: CHF 2'100'000, davon CHF 600'000 für das Honorar in bar sowie CHF 1'500'000 für die Zuteilung der Inhaberaktien der Dätwyler Holding AG.
- Konzernleitung: CHF 8'500'000, davon CHF 5'500'000 für die Entschädigungen in bar (fixes Grundgehalt, variabler Lohnanteil, Vorsorge- und Nebenleistungen) sowie CHF 3'000'000 für den maximalen Wert der Performance Share Units, welche im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans zugeteilt werden.

Der Verwaltungsrat hat entschieden, seine eigene Vergütung ab der Generalversammlung 2021 zu reduzieren. Die Barkomponente des Basishonorars wird für alle Mitglieder von CHF 50'000 auf CHF 30'000 reduziert. Ausserdem entfällt die zusätzliche Entschädigung für die Vertreter der Publikumsaktionäre gemäss OR 709. Entsprechend liegt der beantragte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats rund 10% unter dem Wert des Vorjahrs. Auch bei der Konzernleitung liegt der beantragte maximale Gesamtbetrag leicht unter dem Vorjahreswert.

## Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



**KPMG AG**  
Räffelstrasse 28  
Postfach  
CH-8036 Zürich  
  
+41 58 249 31 31  
kpmg.ch

# Bericht der Revisionsstelle

## An die Generalversammlung der Dätwyler Holding AG, Altdorf

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Dätwyler Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen 1 bis 4 auf den Seiten 54 bis 55 und Seite 56 des Vergütungsberichts.

### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Dätwyler Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Toni Wattenhofer  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Manuel Odoni  
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 5. Februar 2021

© 2021 KPMG AG, eine Schweizer Aktiengesellschaft, ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Firmen, die mit KPMG International Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung englischen Rechts, verbunden sind. Alle Rechte vorbehalten.

EXPERTSuisse zertifiziertes Unternehmen